

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

Osoby se zdravotním postižením na trhu práce
The Disabled People in the Labour Market

Bakalářská práce: 12-FP-KSS- 3029

Autor:

Jitka Pimková

Podpis:

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Nádvorníková

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
61	12	0	20	16	1 + 1CD

V Liberci dne: 17. 4. 2013

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jitka Pimková**
Osobní číslo: **P10000668**
Studijní program: **B7508 Sociální práce**
Studijní obor: **Sociální pracovník**
Název tématu: **Osoby se zdravotním postižením na trhu práce**
Zadávající katedra: **Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl bakalářské práce: Cílem je vytvořit ucelený přehled poskytované podpory, která může pomoci osobám se zdravotním postižením nalézt uplatnění na trhu práce a dále pak poukázat na výhody a nevýhody spojené s jejich zaměstnáváním.

Požadavky: Studium odborných zdrojů, analýza současného stavu problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, formulace teoretických východisek, včetně vymezení základních pojmů, příprava výzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů, navrhovaná opatření.

Metody: Analýza dat, metoda dotazování.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- KREBS, V., aj., 2007. Sociální politika. 4. přepr. a aktual. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.
- KELLER, J., 2011. Tři sociální světy. 2. vyd. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-044-5.
- MATOUŠEK, O., aj., 2001. Základy sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-473-7.
- NOVOSAD, L., 2011. Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-873-9.
- PROCHÁZKOVÁ, L., 2009. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. 1. vyd. Brno: MSD. ISBN 978-80-7392-094-4.
- SIROVÁTKA, T., 2004. Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3455-6.
- ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2010. Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014. Praha: Úřad vlády České republiky. ISBN 978-80-7440-024-7.
- ÚZ ÚPLNÉ ZNĚNÍ, 2012. Pracovněprávní předpisy; zákon o zaměstnanosti; úřady práce. Ostrava: Sagit. ISBN 978-80-7208-892-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Lenka Nádvořníková

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: **1. dubna 2012**

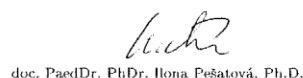
Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2013**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PaedDr. PhDr. Ilona Pešatová, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 23. dubna 2012

Čestné prohlášení

Název práce: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce

Jméno a příjmení autora: Jitka Pimková

Osobní číslo: P10000668

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložila elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedla jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 17. 4. 2013

Jitka Pimková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala především vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Lence Nádvořníkové za její čas, trpělivost, cenné rady a připomínky. Dále děkuji všem, kteří mě podporovali nejen při zpracování bakalářské práce ale i v průběhu celého mého studia.

v Liberci dne: 17. 4. 2013

.....

Název bakalářské práce: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce

Jméno a příjmení autora: Jitka Pimková

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2012/2013

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Lenka Nádvorníková

Anotace:

Tématem bakalářské práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce. Cílem bylo vytvořit ucelený přehled poskytované podpory a poukázat na problematiku spojenou s jejich zaměstnáváním.

Teoretická část se věnuje základním pojmům týkající se osob se zdravotním postižením. Dále hodnotí postavení těchto osob na trhu práce a zjišťuje vliv ztráty zaměstnání na jedince. Je zde vytvořen přehled podpory, kterou poskytují úřady práce.

Empirická část je zaměřena na zaměstnavatele, kteří mají ze zákona povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Cílem je zjistit, jak tuto povinnost plní, zda využívají příspěvků poskytovaných na podporu zaměstnávání a jaké jsou jejich možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále jsou porovnány statistické údaje o počtech uchazečů o zaměstnání a vynaložené finanční prostředky na podporu zaměstnávání.

Z analýzy jednotlivých odpovědí v dotazníku se potvrdily všechny předpoklady.

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, zaměstnavatel, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce

Title of Bachelor Thesis: The Disabled People in the Labour Market

Author: Jitka Pimková

Academic year of the Bachelor Thesis submission: 2012/2013

Supervisor: Mgr. Lenka Nádvorníková

Summary:

The topic of this Bachelor's Thesis is employment of the disabled people and their labour market use. The aim of this work was to create a comprehensive overview of support provided and to point at the problems connected with their employment.

The theoretical part is focused on the employers who have legal responsibility to employ the disabled people. The aim is to find out how the employers perform this obligation, whether they utilize the contributions providing the support of employment and what the possibilities to employ the people with disabilities are like. Then there are compared the statistical data on the number of the job applicants and the money spend on the promotion of employment.

By analysing the questionnaire responses there were confirmed all presumptions.

Keywords: a disabled person, an employer, the labour office, an active employment policy, labour market

Obsah

Seznam zkratk	9
Úvod.....	10
Teoretická část	11
1 Základní pojmy	11
2 Život se zdravotním postižením.....	13
2.1 Determinanty ovlivňující život lidí se zdravotním postižením	13
2.2 Postoj společnosti k lidem se zdravotním postižením.....	14
3 Začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.....	15
3.1 Význam práce pro člověka se zdravotním postižením.....	15
3.2 Nezaměstnanost a její vliv na člověka	16
4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	19
4.1 Zajištění podmínek rovného zacházení	19
4.2 Sociální politika zaměstnanosti.....	23
4.2.1 Podpora poskytovaná úřadem práce	24
4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	30
Empirická část.....	34
5 Situace na trhu práce v okrese Liberec	36
5.1 Charakteristika okresu Liberec	36
5.2 Nejvíce ohrožené mikroregiony v okrese Liberec	36
5.3 Osoby se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce v Liberci	37
5.4 Plnění povinného podílu	41
5.5 Poskytované příspěvky v číslech v rámci okresu Liberec	42
5.6 Průběh průzkumu	45
5.6.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření	45
5.6.2 Ověření platnosti předpokladů	54
Závěr	56
Návrh opatření.....	58
Seznam použitých zdrojů	59
Seznam příloh.....	61

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
CHPM	chráněné pracovní místo
ID	invalidní důchod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	osoba zdravotně znevýhodněná
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
SR	státní rozpočet
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečně činná
SZdP	Sdružení zdravotně postižených
ÚP	úřad práce
VPM	volná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení
ZŠ	základní škola
ZPS	změněná pracovní schopnost

Úvod

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich začleněním do společnosti a možnostmi uplatnění na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením řadíme do zvláštní skupiny uchazečů o zaměstnání a proto je jim na trhu práce věnována zvýšená pozornost. Toto téma je v současné době velmi aktuální, protože dochází k mnoha legislativním změnám, které se týkají podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V popředí zájmu je efektivní využívání finančních prostředků vyplácených v rámci podpory zaměstnávání.

Cílem bakalářské práce je vypracování uceleného přehledu poskytované pomoci, která podporuje začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce. Dále pak zhodnocení situace na trhu práce v okrese Liberec¹ v roce 2011², rozsah využívání jednotlivých příspěvků zaměstnavateli a jejich pohled na problematiku spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Teoretická část se zaměřuje na vymezení základních pojmů, začleňováním občanů se zdravotním postižením do společnosti, jak přistupuje k těmto občanům stát a společnost, jaká existují opatření a prevence, v případě diskriminace kvůli jejich zdravotnímu postižení. A v neposlední řadě, jaký význam má práce pro jedince se zdravotním postižením a jaký vliv má na něj ztráta zaměstnání. Teoretická část obsahuje přehled všech příspěvků a poskytované podpory, které pomáhají zaměstnavatelům v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo při zřizování nových míst pro tyto uchazeče o zaměstnání.

Empirická část se zabývá posouzením situace v roce 2011 na trhu práce a celkovým stavem zaměstnanosti v okrese Liberec. Na základě získaných dat je zhodnocena situace osob se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce a finanční prostředky vynakládané na podporu zaměstnanosti. Dotazníkové šetření se zaměřuje na plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, využíváním příspěvků, možnostmi zaměstnavatelů vytvářet vhodné podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v čem spatřují výhody nebo nevýhody při jejich zaměstnávání.

¹ Na území okresu Liberec je celkem 59 obcí, z toho 11 měst. Územní rozmístění obyvatelstva je značně nerovnoměrné a koncentruje se do městských sídel, Liberec, dále pak Frýdlant v Čechách, Hrádek nad Nisou, Chrastava, Nové Město pod Smrkem a Jablonec v Podještědí.

² Uvedené statistiky jsou z roku 2011, protože roční údaje jsou zpracovávány zpětně s časovým posunem a je možné je získat až v následujícím roce.

Teoretická část

1 Základní pojmy

Zdravotní postižení je takové postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje jeho kvalitu života, především pak jeho schopnost pracovat, ale také schopnost navazovat a udržovat vztahy s ostatními lidmi (Matoušek 2003, s. 271).

Podle Zákona o zaměstnanosti jsou osobami se zdravotním postižením všechny fyzické osoby, které jsou Českou správou sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím, v prvním nebo druhém stupni a toto dokládá posudkem nebo potvrzením (ÚZ 2012, s. 128).

V češtině užívaný výraz zdravotní postižení označuje postižení nějaké funkce. Odkazuje na poruchu, orgánovou vadu nebo omezenou schopnost (Novosad 2011, s. 90).

Jelikož se práce věnuje osobám se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce, je vhodné vycházet z definice, která je uvedena v Zákoně o zaměstnanosti.

Pojem handicap je charakterizován jako nepříznivá sociální situace, jejíž příčinou je porucha nebo omezení schopnosti. Člověk s handicapem není schopen naplnit očekávání spojená s normalitou dané společnosti (Novosad 2011, s. 90-91).

Mimo jiné může být tento člověk znevýhodněn, v orientaci, samotném pohybu nebo ve vedení samostatného života. Rovněž má omezené možnosti vydělat si peníze a udržovat sociální kontakty (Matoušek 2003, s. 74).

Invalidita, invalida, dále pak invalidní vozík a invalidní důchod jsou pojmy, které si u nás spojujeme s člověkem s postižením. Tyto pojmy využívá především systém českého práva sociálního zabezpečení. Slovo má základ v angličtině a francouzštině a můžeme ho volně přeložit jako slabý, znehodnocený, neodpovídající nebo neplatný (Novosad 2011, s. 91).

Pojem invalidita lze charakterizovat také jako pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti, což je taková činnost, která je stálým zdrojem příjmů a je vyjádřena procentní mírou podle typu zdravotního postižení (Matoušek 2003, s. 147-148).

Sociální začleňování – v našem právním řádu upraveno zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů je definováno jako proces, který zajišťuje, že všechny osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením

ohrožené, musí dosáhnout příležitostí a možností, které jim pomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního a kulturního života společnosti, pomáhají jim žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný. K obecným cílům sociálního začleňování se řadí: zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům, právům, službám, prevence rizika sociálního vyloučení, pomoc nejvíce zranitelným, mobilizace všech důležitých účastníků (MPSV, 2012).

Pojmem sociální vyloučení označujeme proces, během kterého mohou být jednotlivci nebo celé skupiny vytěšňovány na okraj společnosti. Je jim ztížen a omezen přístup ke zdrojům a příležitostem, které jsou ostatním členům společnosti dostupné. Mezi tyto zdroje je řazeno zejména zaměstnání, bydlení, sociální ochrana, vzdělání a zdravotní péče. Proces sociálního vyloučení se vždy dotýká celé společnosti a jedním z jeho negativních dopadů je pak trvalé narušování společenské jednoty (MPSV, 2012).

Osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené – jsou to osoby či skupiny osob, které se nacházejí v takové situaci, kterou je možné charakterizovat jako trvalou nebo vleklou deprivaci. Tato deprivace se týká dosažitelnosti zdrojů, využití schopností, možnost volby, bezpečí a moci, jež jsou nezbytné nutné pro to, aby mohly při odpovídající slušné životní úrovni smysluplně využívat občanská, kulturní, hospodářská, politická a sociální práva. Skupiny sociálně ohrožených nebo vyloučených osob se vyznačují vnitřní nesourodostí a komplikují tak plošné posuzování jejich členů. Častá je kumulace znevýhodnění, to pak umožňuje jednu osobu zařadit hned do několika ohrožených skupin, a těmi jsou to dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o závislé členy rodiny, zdravotně postižené osoby aj. (MPSV, 2012).

Chudoba je pojem, kterým označujeme situaci, kdy příjem a zdroje člověka jsou nedostatečné do té míry, že jim neumožňují dosáhnout životní úrovně, která je považována ve společnosti za přijatelnou. Z důvodu své nouze mohou pociťovat četné nevýhody způsobené nezaměstnaností, nízkým příjmem, nevyhovujícím bydlením, zdravotním postižením, nedostatečnou zdravotní péčí a považovat je za překážky v účasti na vzdělávání, sportu, kultuře nebo rekreaci. Často jsou opomíjeni a vyloučeni z účasti na činnostech, které jsou normou pro ostatní lidi. Přístup k jejich k základním právům tak může být omezen (MPSV, 2012).

Zaměstnanost můžeme charakterizovat jako míru využití pracovních sil v ekonomice dané země. Stav, kdy je poptávka po práci v souladu s nabídkou pracovních míst se nazývá plná zaměstnanost. Zaměstnanost je podstatným faktorem

osobní spokojenosti, ekonomické prosperity a společenské prestiže (Matoušek 2003, s. 269).

Definice pojmu trh práce vychází z vysvětlení pojmu práce. Práce je definována jako ekonomická kategorie, která je považována za zboží a předmět tržní směny – nabídky a poptávky. Pracovní sílu zde však představují lidé se specifickými nároky a právy. Cenou práce na tomto trhu je pak mzda (Matoušek 2003, s. 243-244).

Uchazeč o zaměstnání je člověk, který chce pracovat, o práci je ochoten se přihlásit a rovněž je ochoten nabízenou práci přijmout. Je to občan, který není v žádném jiném pracovním vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, nepřipravuje se na zaměstnání nebo nesmí být v pracovní neschopnosti (Matoušek 2003, s. 247).

2 Život se zdravotním postižením

2.1 Determinanty ovlivňující život lidí se zdravotním postižením

Souhrn činitelů, které ovlivňují život lidí se zdravotním postižením, můžeme rozdělit na objektivní a subjektivní. Všechny uvedené faktory, aspekty a činitele působí na kvalitu života, prolínají se a jejich následky se mohou kombinovat.

✓ Subjektivní činitelé:

- Trvalé zdravotní postižení nebo chronické postižení, které již není možné zvládnout žádnou terapií. Postižení, které ovlivňuje mobilitu, vnímání, komunikaci, chápání, chování, jednání, emocionalitu, jedná se o postižení, které člověka může znevýhodňovat oproti lidem bez postižení.

- Osobnostní rysy, které jsou nejen souhrnem vrozených dispozic, ale mohou být také ovlivněné působením rodiny, školy, kultury nebo společnosti.

- Vlastní sebehodnocení a vynaložené úsilí vzhledem ke zdravotnímu znevýhodnění a reálným možnostem, které vedou k dosahování cílů v životě.

- Schopnost zvládnout nepříznivou životní situaci. Jedná se především o adaptační schopnosti, charakterové vlastnosti člověka s tělesným postižením.

- Vnější vlivy, kam zahrnujeme vše, na čem může být člověk s postižením závislý, například rodina, užší sociální prostředí, komunita aj.

✓ Objektivní činitelé:

- Postoje k lidem s tělesným postižením, hodnotová orientace společnosti, politická kultura, společenské vědomí

- Stav životního prostředí a to z hlediska přímého vlivu na život těchto osob anebo z hlediska četnosti výskytu občanů s postižením ovlivněného zhoršujícím se životním prostředím.

- Vzdělávací politika

- Zdravotní péče, dostupná rehabilitace

- Sociální politika a sociální služby

- Politika zaměstnanosti

- Globální vlivy – politické, národní, ekonomické legislativní, kulturní, filozoficko-etické normy (Novosad 2011, s. 103-107).

2.2 Postoj společnosti k lidem se zdravotním postižením

Problémy, které v současné době řešíme, jsou podobného charakteru, jako jsme řešili napříč historií. Liší se jen společenskou strukturou a prostředky, které podporují dosažení cíle. Totožný je postoj společnosti ke slabým a postiženým. Zdraví lidé vnímají jejich nedostatky vztahující se k jejich práci, soběstačnosti a celkové účasti na životě stejně jako v minulosti. Často i přes veškeré humanizující tendence je vztah společnosti vůči lidem s postižením rozpačitý až negativní. Na jedné straně si sice uvědomujeme, že postižení neubírá člověku na jeho hodnotě, důstojnosti a potřebnosti, na druhé straně ale u ní převládá otažitost, obavy či předsudky, které mohou ovlivňovat vzájemné soužití. Důsledek tohoto pohledu se pak odráží v nesprávném užívání slov postižení a handicap, která jsou považována za synonyma. Slovo handicap bychom přitom mohli definovat jako znevýhodnění jedince při jeho denních aktivitách, jeho přístupu k právům, životním příležitostem, šancím a společenskému uplatnění. To vše je sociální povahy, nikoli zdravotní. Handicap nemá nic společného se zdravotním postižením nebo funkční poruchou člověka. Lidé se zdravotním postižením jsou někdy stigmatizováni. Stigma znamená záměrné označování člověka, označení jeho odlišnosti. Připisování negativních vlastností postiženému člověku pak aktivuje proces stigmatizace. Stigma je dnes považováno jako nežádoucí odlišnost od něčeho, co očekáváme. To pak narušuje vytváření celkového reálného obrazu o člověku s postižením a snižuje to jeho hodnotu. Člověk se stigmatem tak není považován za plnohodnotnou, integrální lidskou bytost, dochází k různým formám diskriminace a tím snižujeme důstojnost a životní šance těchto lidí (Novosad 2011, s. 65-76).

3 Začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu

Mezinárodní organizace práce nepovažuje zdravotní postižení jako něco, co by mělo znamenat automaticky i nevýhodu v práci. Avšak perspektivy na zajištění, udržení a postupy v zaměstnání jsou pro tyto osoby výrazně omezené. Osoby se zdravotním postižením jsou sociální vrstvou, která potřebuje zvláštní pozornost a citlivý přístup (SZdP ČR 2001, s 15-17).

3.1 Význam práce pro člověka se zdravotním postižením

Od roku 1989 se mění přístup a postoj společnosti v České republice k problematice jedinců se zdravotním postižením. Jejich život, nelehká situace jsou stále častějším tématem pro diskusi. Velký zájem a pozornost je věnována zejména integraci a inkluzi. Zaměstnání hraje obecně pro každého člověka významnou roli, protože přispívají k jeho sebeurčení, kvalitě života, uznání. Zaměstnání pro člověka se zdravotním postižením představuje zároveň možnost, jak získat jiné postavení ve společnosti. Vykonáváním práce se cítí být pro společnost užitečný. Práce mu také umožní navázání sociálních kontaktů a to má vliv na kvalitu života každého člověka. Avšak při integraci na trh práce stojí před lidmi se zdravotním postižením řada překážek. Důvodem těchto překážek je například nedostatečné, neodpovídající vzdělání nebo kompetence postiženého člověka, může se také jednat o jeho malou snahu práci najít, nebo ji dlouhodobě vykonávat. Na straně zaměstnavatelů a společnosti se pak může jednat o nedostatek informací o těchto osobách a vůbec o celé problematice, která s tím souvisí. Dá se tedy říci, že obecným problémem na obou stranách je nedostatek relevantních, ucelených a konkrétních informací, které se týkají problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce má velký vliv na vývoj člověka, je považována za silné pojítko mezi člověkem a realitou. Mezi základní práva patří právo na práci a na vykonávání svobodně zvoleného a akceptovaného povolání. Pro člověka se zdravotním postižením má pak možnost vykonávání zaměstnání velký význam, neboť mu je umožněna úplná integrace do společnosti, přispívá pak hlavně ke kvalitě jeho života. Kvalitu života nelze jednoznačně definovat, ale jedná se hlavně o zajištění důstojného života pro ty, kterým hrozí sociální izolace a ztráta lidské důstojnosti. Velký vliv na psychickou stránku jedince se zdravotním postižením má také práce placená (Procházková 2009, s. 5, 40-42).

3.2 Nezaměstnanost a její vliv na člověka

Na úřadech práce se často setkáváme s uchazeči o zaměstnání, kteří se hlásí do evidence, poté, co byli propuštěni ze zaměstnání ze zdravotních důvodů. Ať už se jedná o dlouhodobou nemocnost nebo zdravotní postižení, které jim nedovoluje vykonávat dosavadní profesi. Tito lidé se pak často také potýkají s psychickými problémy a nezvládají svoji současnou situaci, neboť se musí vypořádat se zdravotními komplikacemi a přijmout fakt, že přišli o práci a o příjmy. Protože musí často vyjít jen s životním minimem, výrazně tak klesne i jejich životní úroveň. I přestože jsou lidé se zdravotním postižením částečně zabezpečeni invalidním důchodem, u převážné většiny tato finanční podpora nezajistí důstojný život. Musíme si uvědomit, že tito lidé vynakládají často nemalé částky za léky, a pokud využívají doplňkovou léčbu, musí si připlatit, další vysokou položku tvoří výdaje za kompenzační pomůcky. Příspěvky (příspěvek na péči, mobilitu nebo zvláštní pomůcku) jsou v současné době díky legislativním změnám a nově zavedeným změnám při posuzování lékařskou posudkovou službou, také hůře dosažitelné. Proto se většina ještě snaží najít si práci a to hlavně z finančních důvodů. Často pak dochází ke zhoršování jejich zdravotního stavu. To jaká je situace na trhu práce a jak k zaměstnávání osob se zdravotním postižením přistupují zaměstnavatelé, je uvedeno v empirické části bakalářské práce.

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí velmi nepříjemnou událostí, protože znamená pokles životní úrovně, ekonomickou nejistotu, ztrátu vztahů kontaktů. Pro mnohé je práce smysluplná činnost, která naplňuje část jejich života. Vyřazení z pracovního procesu mohou někteří vnímat jako zpochybnění vlastních schopností a být tak plnohodnotným členem vlastní společnosti (Brožová 2003, s. 76).

Nezaměstnanost je stav, kdy člověk schopný vykonávat práci a ochotný pracovat, nemá z nějakého důvodu placené zaměstnání (Matoušek 2003, s. 125).

Nezaměstnanost může vést k poklesu sebeúcty, ke ztrátě sociálních kontaktů, k sociální izolaci. Vede k negativním dopadům na osobní situaci nejen samotného nezaměstnaného, ale celé jeho rodiny. To vše má pak za následek zhoršení zdravotního stavu, hlavně psychického a také může docházet ke zhoršení sociálních vztahů. Počet těch, pro které znamená ztráta zaměstnání vážné trauma, roste s věkem (Sirovátka 2004, str. 61-65).

Pro většinu lidí je nezaměstnanost zátěžovou situací, u některých může však vyvolat až patologický stav, tehdy mluví o neuróze z nezaměstnanosti. Takový člověk

se cítí neúčinným, má pocit vnitřní nenaplněnosti, a pokud nemá vyhlídky na přijatelné řešení daného stavu, projeví se tato zátěž jak psychickými, tak i somatickými potížemi. Mezi nejčastější projevy spojené se stresem z důvodu ztráty zaměstnání patří bolesti hlavy, poruchy spánku, jsou narušeny imunitní funkce. Může hrozit i riziko infarktu. Aby lidé unikli všem potížím, mohou začít užívat psychotropní látky – alkohol, drogy, léky nebo začnou kouřit. Únikem může být také gamblerství, které zhoršuje už tak tíživou ekonomickou situaci rodiny. Dalším závažným jednáním člověka bez zaměstnání je riziko sebevraždy, jde o zkratkovitou reakci na existenciální zátěž, je to volání o pomoc člověka, která si již neví dál rady a situaci není schopen sám zvládnout. Člověk se cítí vyřazen ze společnosti, dochází ke ztrátě sociální role a to může vést k sociálnímu úpadku nezaměstnaného (Vágnerová 2008, s. 743-744).

Již delší dobu představuje nezaměstnanost závažný sociálně-ekonomický problém. S tímto typem zátěže se lidé se zdravotním postižením nedovedou dostatečně vypořádat, nedovedou je řešit, adaptovat se a proto na ně působí jako velmi stresující faktor. Člověk, který v minulosti nepracoval a byl nezaměstnaný, byl považován za někoho jiného, dostal se mimo oblast normy. V poslední době však dochází k postupné adaptaci na tento druh problému, jsou vytvářeny strategie, které pomáhají lidem se naučit s touto situací postupně vyrovnat a zvládat ji. Psychické změny jsou důsledkem nezaměstnanosti a narůstají s délkou nezaměstnanosti. V oblastech psychiky dochází k těmto charakteristickým změnám:

Citové prožívání – člověk prožívá nezaměstnanost jako ztrátu, jako ohrožení vlastní budoucnosti. Reakcí pak bývá zoufalství, deprese, úzkost, napětí a strach. Může to být ale také vztek nebo zlost na osobu, kterou chápe jako potenciálního viníka dané situace. Všechny tyto reakce bývají většinou negativní. Člověk bez zaměstnání se stává zranitelnější, emočně labilnější, jeho spokojenost v životě klesá.

Rozumové zpracování – člověk se snaží zhodnotit aktuální problém, hledá příčiny, ale také přijatelné řešení. Důležitý je především jeho přístup k danému problému. Jeho hodnocení reality může být různě zkresleno, může se měnit hodnocení času, perspektiva jeho budoucnosti, svět se mu může zdát nesrozumitelný nebo ohrožující. V souvislosti s nezaměstnaností dochází ke snížení sebevědomí, člověk se cítí být méněcenným, bezmocným a zbytečným a má pocit, že již nemá nad svým životem kontrolu.

Hodnoty, potřeby a motivace – pod vlivem zátěže dochází k významné změně a to k posunu hodnotové hierarchie. Postoj k autoritám je narušen, mění se vztah

k obecně platným pravidlům. Protože mnohé potřeby nejsou uspokojovány v obvyklé míře a obvyklým způsobem dochází u nezaměstnaného ke změně motivace. Člověk se soustřeďuje na přítomnost, bojí se budoucnosti, nemá dlouhodobé cíle. Může dojít až ke ztrátě životní perspektivy.

Změny v chování – nezaměstnanost také ovlivňuje chování člověka, upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas, není schopen uskutečňovat své cíle. Dochází ke změně aktivity. Člověk se stává pasivní, rezignuje na řešení svých problémů, nezaměstnanost začíná brát jako svůj osud, který on nemůže změnit. Takto reagují většinou lidé s nižším vzděláním, lidé, kteří již měli špatné zkušenosti z minulosti. Dochází k celkovému úpadku, to se projeví například zanedbáváním základní hygieny, navenek neupraveným zevnějškem. Na druhé straně může nezaměstnanost člověka se zdravotním postižením i aktivizovat. Snaha najít si práci je motivací k tomu, aby si zlepšil svoji současnou situaci (Vágnerová 2008, s. 731-738).

V ekonomicky vyspělých zemích stoupá už třicet let počet lidí, kteří mají problémy na trhu práce. Stávají se sociálně podezřelými a tak klesá jejich věrohodnost. Nemohou sehnat podnájem, banky jim odmítají poskytovat základní služby, protože vyžadují takové záruky, které jim nezaměstnaní lidé nemohou z dlouhodobého hlediska dát. To, že člověk nemá jistotu práce, však neznamená žití v bídě, nýbrž to, že on a jeho celá rodina se stávají díky této situaci vysoce zranitelnými. Nejistota zaměstnání a nespokojenost z práce mohou každopádně snižovat spokojenost v manželství a bývá také příčinou narušení vztahu s vlastními dětmi. Pokud práce není stálá nebo je méně hodnotná, začnou se objevovat problémy s bydlením, není tak možné získat vlastní bydlení nebo si udržet bydlení, které je solidní. Takovíto lidé žijící na okraji trhu práce vnímají velmi citlivě sociální rozdíly mezi lidmi. Často pak strádají spíše v rovině psychické nežli v rovině materiální. Ocitají se v bludném kruhu, kdy se nemohou již vrátit zpět. Proto také může nastat situace, kdy společnost nebude schopna tyto sociálně znevýhodněné skupiny politicky ani ekonomicky integrovat (Keller 2011, s. 96-98).

4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

4.1 Zajištění podmínek rovného zacházení

Česká republika prokazuje zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér, které brání osobám se zdravotním postižením v plnohodnotném zapojení do společnosti také prostřednictvím mezinárodních úmluv. Mezi nejvýznamnější patří například:

✓ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Smluvní státy se dohodly a uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a na pracovní prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením.

Státy tak zabezpečují a podporují realizaci práva na práci s cílem:

- zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek náboru, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- chránit práva osob se zdravotním postižením, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, aj.,

- zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními,

- umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání,

- podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce,

- podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání,

- zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru,

- podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření,

- zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti, podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce,

- podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením 2010, čl. 27).

✓ Národní plán vytváření rovných příležitostí na období 2010 - 2014

Člověk se zdravotním postižením nemůže většinou tuto skutečnost ovlivnit nebo změnit, jeho postižení lze charakterizovat jako dlouhodobě nebo trvale nepříznivý stav, který již nelze výrazně zlepšit nebo zcela odstranit. Je to taková sociální událost, která ho výrazně ovlivňuje a má bezprostřední dopady nejen na samotného člověka se zdravotním postižením, ale na jeho rodinu a blízké. Tyto nepříznivé dopady a důsledky se dají částečně odstranit prostřednictvím propracovaného systému opatření, na jehož realizaci se musí podílet celá společnost. Také Česká republika si uvědomuje zvýšenou odpovědnost k občanům se zdravotním postižením a postupně se snaží zlepšovat podmínky i kvalitu jejich života. Byly již tak vypracovány a realizovány čtyři Národní plány, které byly zaměřeny na ty oblasti, které se bezprostředně dotýkají zdravotně postižených občanů a formulovaly politiku státu k těmto občanům. Naplňování těchto Národních plánů prokazatelně vedlo ke zlepšení přístupu státu k občanům se zdravotním postižením, vede k zajištění podmínek pro kvalitní a důstojný život těchto lidí a pomáhá tak při jejich integraci do společnosti. Mezi nejvýznamnější zaznamenané pozitivní změny patří:

- přijetí zákona o sociálních službách, kdy došlo k reformě sociálních služeb, rozšířily se kompetence a práva uživatelů sociálních služeb, vznikla nová sociální dávka – příspěvek na péči,

- stále větší důraz je kladen na rovný přístup a nediskriminaci osob se zdravotním postižením v oblasti vzdělávání dětí, žáků a studentů. V novém školském zákoně byly zpřesněné podmínky jejich vzdělávání,

- zlepšil se přístup osob se zdravotním postižením k informačním systémům, státní správa musí umožnit dálkový přístup těmto osobám ke zveřejňovaným informacím,

- přibývají muzea a galerie s bezbariérovým přístupem, zlepšila se také dostupnost veřejných a informačních služeb pro zdravotně postižené občany.

Přestože byla již velká část opatření obsažená v Národních plánech splněna, zůstává i nadále celá řada nedořešených a otevřených otázek, které se přímo dotýkají osob se zdravotním postižením. Byla proto vypracována řada opatření, která bude třeba ve stanoveném termínu splnit. Příprava a podoba posledního Národního plánu byla ovlivněna Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením, kterou Česká republika schválila a podepsala v roce 2009 (Úřad vlády České republiky 2010, s. 5-8).

Mezi hlavní témata je možno zařadit především:

1. Rovné zacházení a ochrana před diskriminací

Opatření: zvyšovat společenské a právní povědomí společnosti týkající se oblasti zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením a to prostřednictvím tisku, informačních materiálů, médií aj. dodržovat princip komplexního plánování při přijímání různých legislativních a organizačních řešení, tak aby vyhovovala i osobám s omezenou schopností orientace nebo pohybu (Úřad vlády České republiky 2010, s. 9-10).

2. Ženy se zdravotním postižením

Opatření: ve srovnání s nepostiženými ženami i se zdravotně postiženými muži jsou ženy a dívky se zdravotním postižením vystaveny mnohonásobným formám diskriminace, proto je potřeba zajišťovat ženám se zdravotním postižením rovnoprávné podmínky při přijímání všech opatření jak organizačních, legislativních tak i faktických (Úřad vlády České republiky 2010, s. 11).

3. Přístupnost staveb a dopravy, přístup k informacím

Opatření: mezi základní lidská práva z hlediska osob se zdravotním postižením patří také právo na svobodný pohyb, a pokud chceme realizovat toto právo a dosáhnout tak plného začlenění je potřeba provádět metodickou činnost vůči stavebním úřadům oblasti technických požadavků zabezpečujících bezbariérové užívání staveb. Dále je nutné spolupracovat a konzultovat specifické požadavky na přepravu zdravotně postižených osob se zástupci hájícími zdravotně postižené občany. Rozšířit přístup webových stránek veřejných institucí osobám se zrakovým, sluchovým, mentálním nebo kombinovaným postižením (Úřad vlády České republiky 2010, s. 14-17).

4. Rovnost před zákonem

Opatření: upravit práva zvláště ohrožených skupin osob se zdravotním postižením, hlavně s mentálním postižením nebo duševní poruchou, posílit práva těchto

osob v řízeních, která se jich týkají, podrobněji upravit práva a povinnosti opatrovníků těchto osob (Úřad vlády České republiky 2010, s. 18-19).

5. Nezávislý život

Opatření: při začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti jsou důležité sociální služby. Proto je důležité pokračovat v transformaci pobytových zařízení sociálních služeb a do budoucna legislativně a věcně zajistit ekonomickou vyváženost a stabilitu tohoto systému. Pomocí dotací podporovat takové služby, které pomohou lidem zdravotně postiženým setrvat v domácím prostředí (Úřad vlády České republiky 2010, s. 20-21).

6. Osobní mobilita

Opatření: pro osoby se zdravotním postižením jsou důležité různé typy vhodných pomůcek, protože jim pomáhají zapojit se do pracovního procesu a mohou se také účastnit různých forem vzdělávání. Proto je nezbytné zajistit finanční dostupnost těchto pomůcek, podporovat jejich výrobu a vývoj, navrhnout řešení pomoci státu při výcviku vodičích a asistenčních psů, podporovat rozvoj půjčoven zdravotnických prostředků a v neposlední řadě postupně rozšiřovat počet železničních vozů, které jsou přizpůsobeny pro přepravu osob s omezenou schopností pohybu (Úřad vlády České republiky 2010, s. 22-23).

7. Život v rodině

Opatření: protože rodina je nejlepším a nejpřirozenějším prostředím pro výchovu dítěte je potřeba podporovat takové činnosti, které budou směřovat ke zvýšení zájmu o svěření dětí se zdravotním postižením do pěstounské péče, podporovat také rozvoj návazné péče, poté co tyto děti nabudou zletilosti. V neposlední řadě věnovat zvýšenou pozornost obětem domácího násilí rovněž osobám se zdravotním postižením (Úřad vlády České republiky 2010, s. 24-25).

8. Vzdělání a školství

Opatření: hlavním cílem je uplatňování principu inkluzivního vzdělávání. Zaměřit se na oblast předškolního vzdělávání vzhledem ke specifickým potřebám dětí se zdravotním postižením, zlepšovat kvalitu poskytované logopedické péče. Připravit vzdělávací programy tak, aby respektovaly specifika jednotlivých skupin žáků se zdravotním postižením. Podporovat další vzdělávání pedagogických pracovníků. Pomocí finančních nástrojů zpřístupnit studium na vysokých školách co největšímu počtu studentů se zdravotním postižením a také podporovat celoživotní učení osob se zdravotním postižením (Úřad vlády České republiky 2010, s. 26-33).

9. Zdraví a zdravotní péče, rehabilitace

Opatření: zaměřit se na rozvoj primární péče, následné zdravotní péče, integrované péče ve zdravotnických a sociálních zařízeních, podporovat preventivní a rehabilitačně terapeutické aktivity občanů se zdravotním postižením. Podporovat specializovaná rehabilitační centra. Proces rehabilitace provádět uceleně, tj. časnost a návaznost jednotlivých složek rehabilitace – léčebné, sociální, pedagogické a pracovní. Zaměřit se na rozvoj sociální a pracovní rehabilitace. Vytvářet legislativní i věcné podmínky. Minimalizovat přímé důsledky trvalého nebo dlouhodobého zdravotního postižení (Úřad vlády České republiky 2010, s. 34-37).

10. Zaměstnávání

Opatření: odstranit nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením, zakázat diskriminaci. Upravit a ekonomicky zajistit systém pracovní rehabilitace. Usilovat o přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci zákonem stanoveného plnění povinného podílu. Věnovat zvýšenou pozornost uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením, kterým byl odebrán invalidní důchod nebo snížen stupeň invalidity (Úřad vlády České republiky 2010, s. 40-43).

11. Sociální zabezpečení a sociální ochrana

Opatření: upravit speciálním zákonem oblast týkající se sociálního zabezpečení, cílem dávek by měla být kompenzace individuálních důsledků zdravotního postižení a to hlavně v oblasti bydlení, mobility a potřeby technických pomůcek. Při poskytování dávek více zohledňovat snahu občana o vyrovnávání příležitostí a předcházení sociálnímu vyloučení. Věcně revidovat spektrum dávek, jejich smysl i okruh osob, kterým jsou tyto dávky poskytovány (Úřad vlády České republiky 2010, s. 45-46).

4.2 Sociální politika zaměstnanosti

Sociální politiku lze definovat jako cílevědomé a soustavné úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu, udržení nebo zajištění fungování státního, nestátního nebo samosprávného sociálního systému. Za sociální systém považujeme určitým způsobem uspořádané soustavy lidí a vztahy mezi nimi. V demokratické společnosti pak není důležité, který subjekt sociální činnosti provozuje či prosazuje, ale či a jaké zájmy sleduje, kdo sociální činnost zabezpečuje, kdo hradí náklady a zda bylo dosaženo původního záměru (Matoušek 2001, s. 155-158).

Většina vyspělých zemí prochází v poslední době významnými změnami, sociální politika se stále více dostává do popředí pozornosti. Za nejzásadnější trendy v sociální politice můžeme považovat:

- Dynamičnost nových technologií, vědy a informací. To je pak spojeno s lidským faktorem, kdy využití všech poznatků bude záviset na morálních, osobnostních a etických kvalitách těch, kteří zajistí využití vědeckého pokroku ve prospěch lidstva

- Globalitu – stále více sílí trend závislosti jedné skupiny na druhé, hlavně v oblasti sociální, tj. nalézání společných hodnot, vytváření základních minimálních standardů v EU, internacionalizace ve vzdělávání

- Subjektivitu – stále více se společnost spoléhá na schopnosti jedince (např. na jeho intelekt), produktivitu a sociální kvality (tj. mravní hodnoty, spolehlivost, odpovědnost apod.). V naší společnosti se tyto schopnosti mnohdy přeceňují

- Mezi další patří demografická situace spojená s populačním vývojem, a to zejména stárnutí populace, migrace obyvatel, invalidizace. Proto bychom měli připsat rodinám důležitost, neboť od ní se odvozují četné sociálně-politické aktivity

- Sepětí a vymezení hospodářské a sociální politiky v oblasti zdrojů i efektů

- Dokončení transformace sociální politiky, tento proces stále ještě probíhá a je potřeba aby se přiblížil vyspělým zemím, hlavně v oblasti institucionální a oblasti instrumentária.

V budoucnosti by tak měla být tato tzv. aktivní společnost založena na redistribuci ve prospěch sociálně potřebných občanů, vytváření vyšší nabídky veřejných statků, zejména by měla podporovat rozvoj vzdělávání, lepší systém zdravotní péče a podporu bydlení. Mezi další cíle by měla patřit aktivní účast. Lidé by se měli spolupodílet nejen při využívání, ale i vytváření veřejných statků (Krebs 2007, s. 451-452).

4.2.1 Podpora poskytovaná úřadem práce

V České republice je zaměstnávání osob se zdravotním postižením dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Již před rokem 1989 byla zajišťována plná zaměstnanost prostřednictvím chráněného zaměstnávání, jednalo se o státem zřizovaná družstva. Po roce 1989 byl vytvořen prostor pro vznik dalších zaměstnavatelů. Podpora těchto zaměstnavatelů byla od roku 2001 převedena do věcné příslušnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Ukázala nutnost vytvořit legislativu zaměstnávání osob se zdravotním

postižením, vytvářet vhodné podmínky pro jejich zaměstnávání na volném trhu práce. V průběhu let 2004-2010 byly jednotlivé nástroje podpory na základě potřeb trhu práce a zaměstnavatelů dílčím způsobem upravovány, např. výše podpory, podmínky plnění povinného podílu atd. Hlavní nástroje, které by měly vést k uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, jsou definované zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další související legislativou, např. zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách a zákonem č. 592/1992, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (MPSV 2012).

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládají posudkem nebo potvrzením od České správy sociálního zabezpečení.

Úřad práce vede přehled o osobách se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle Zákona o zaměstnanosti. Tyto údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny pouze pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické potřeby (ÚZ 2012, s. 128).

Zlepšit situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce lze prostřednictvím těchto nástrojů politiky zaměstnanosti:

✓ Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají nárok na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání. Do pracovní rehabilitace je zahrnuta, poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava na budoucí povolání, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání, a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce společně s osobou se zdravotním postižením připraví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní stav a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, a to také ještě s ohledem na situaci, která je aktuálně na trhu práce.

Zaměstnavateli, který realizuje na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce zaplatit náklady na přípravu k práci těchto osob. Pro osoby se zdravotním postižením mohou být uspořádány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou realizovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského

pojištění, starobní důchod nebo mzdu náleží na základě rozhodnutí podpora při rekvalifikaci. Tento příspěvek při rekvalifikaci náleží i v případě, že není tato osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání (ÚZ 2012, s. 128-130).

✓ Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je takové místo, které bylo zřízeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, a byla uzavřena písemná dohoda s úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa je možné poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být ale obsazeno minimálně po dobu tří let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, za podmínky, že bylo vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda se opět uzavírá na dobu tří let.

Dohodu lze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti – neprovedl zaměstnanci neoprávněné srážky ze mzdy nebo z platu, nebylo proti němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu, byla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo na něj byla opakovaně (maximálně může být jedna stížnost) podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. Dohodu lze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti vyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může být maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením (to je III. stupeň invalidity) maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pro přiznání příspěvku, musí ještě zaměstnavatel splnit další podmínky: Nesmí mít ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nesmí mít nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pouze v případě, že mu bylo povoleno splácení ve splátkách, se kterými není v prodlení nebo mu bylo povoleno posečkání daně. Příspěvek není možné zaměstnavateli poskytnout po dobu 3 let od rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce (ÚZ 2012, s. 130-131).

✓ Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů

Je možné, aby úřad práce na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytl i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu však není možné uzavřít dříve než po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného nebo vymezeného chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let v případě, že mu byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Příspěvek na tyto provozní náklady není možné poskytnout na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele (ÚZ 2012, s. 131-132).

✓ Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (platnost od 1. 7. 2012)

Zaměstnavatel, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. A to formou částečné úhrady na již vynaložené prostředky na mzdy a další náklady. Tyto příspěvky jsou vypláceny ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků, včetně pojistného na sociálním zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvádí za sebe z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (tzv. super hrubá mzda), nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částky odpovídající výši

- poskytnuté naturální mzdy,
- srážek ze mzdy určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, kterou způsobil zaměstnanec, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle zákoníku práce, anebo pokud je to v rozporu s dobrými mravy,
- náhrady mzdy, které byly poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Po uplynutí jednoho roku ode dne obsazení zřízeného nebo vymezeného chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům, které vynaložil na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které

o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, která je osobou zdravotně postiženou. O zvýšení příspěvku není možné žádat pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele. Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně (ÚZ 2012, s. 132).

Podmínky pro přiznání příspěvku:

K poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nemá zaměstnavatel v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dále pak na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění. Pouze v případech, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách a s těmito splátkami není v prodlení nebo mu bylo povoleno posečkání daně. Součet všech splatných nedoplatků však nesmí přesáhnout 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky musí uhradit do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá. V případě, že se doví o těchto nedoplatecích od úřadu práce, je nutné, aby byly uhrazeny do 5 pracovních dnů.

V případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, má nárok na něj pouze ten zaměstnavatel, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Tato skutečnost je zjišťována tzv. celorepublikovým sehráváním jmenných seznamů, kdy jsou porovnávána rodná čísla zaměstnanců, na které je příspěvek požadován (ÚZ 2012, s. 132-133).

Příspěvek také není možné poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením, na kterého již úřadem práce byl poskytnut jiný příspěvek, který je poživitelem starobního důchodu, na zaměstnance, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo když se zaměstnancem nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele nebo zaměstnanec nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce. Pokud zaměstnavatel nedoloží, že se jedná o osoby zdravotně postižené, nemůže mu být příspěvek také poskytnut. Další podmínkou je, že příspěvek nebude poskytnut po dobu tří let, v případě, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta od oblastního inspektorátu práce za umožnění výkonu nelegální práce (ÚZ 2012, s. 133-134).

✓ Povinný podíl

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru jsou povinni podle tohoto zákona zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců, tento podíl činí 4 %. Povinnost lze plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením
- odvodem do státního rozpočtu

Tyto možnosti lze také kombinovat.

Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné poskytující náhradní plnění mohou poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku (tj. 854 136,- Kč za jednoho přepočteného zaměstnance v roce 2011) průměrné mzdy v národním hospodářství za předcházející kalendářní rok a to za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést záznamy, tato evidence obsahuje identifikační data odběratele a přehled fakturace, kdy se částky počítají bez daně z přidané hodnoty. Veškeré informace, jak postupovat při výpočtech a způsoby naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb jsou uvedeny v prováděcím právním předpise – Vyhláška 518/2004, zákona o zaměstnanosti.

Výše odvodu do státního rozpočtu dosahuje za každou osobu se zdravotním postižením, kterou má zaměstnavatel povinnost zaměstnat, ale nezaměstnává, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením nastala. V roce 2011 činila výše odvodu za jednoho přepočteného zaměstnance 59 315,- Kč.

Povinnost podat Oznámení o plnění povinného podílu a eventuální odvod do státního rozpočtu hlásí, ale také odvádí zaměstnavatel do 15. února následujícího roku prostřednictvím úřadu práce. Na základě provedené kontroly oblastním inspektorátem práce zajistí vymáhání odvodu do státního rozpočtu místně příslušný celní úřad podle toho, kde je sídlo zaměstnavatele (ÚZ 2012, s. 134-135).

4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti – jde o snahu státu umožnit nezaměstnaným rychlý návrat na trh práce, nebo poskytnout pracovní místa těm, kteří dosud nepracovali a mají potíže práci získat (Matoušek 2003, s. 25).

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, která směřují k zabezpečení maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřady práce a řídí se také situací na trhu práce, podle toho pak spolupracují s dalšími subjekty (ÚZ 2012, s. 139).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- ✓ Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází především z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu uchazeče, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována formou získání dalších nových teoretických zkušeností a praktických dovedností v rámci dalšího pracovního vzdělávání (ÚZ 2012, s. 140-141).

- ✓ Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se provádí na základě dohody mezi úřadem práce a osobou, která se uchází nebo zajímá o zaměstnání, a to v případě, pokud poté najdou uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí veškeré náklady úřad práce, lze mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nezbytných nákladů, které souvisí s rekvalifikací (ÚZ 2012, s. 141-142).

- ✓ Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zaměstnanců je možné provádět také u zaměstnavatele, pokud je to v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho pracovníků. Rekvalifikace zaměstnanců je realizována v případě, že je uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců pak může úřad práce uzavřít dohodu se zaměstnavatelem. Jestliže je rekvalifikace zaměstnanců realizována na základě dohody, mohou být zaměstnavateli nebo tomu, kdo rekvalifikaci zajišťuje, úřadem práce plně nebo zčásti hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a jiné náklady s tím spojené. V případě, že pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci zaměstnanců jiné rekvalifikační zařízení,

uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a tímto rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi těmito třemi organizacemi (ÚZ 2012, s. 142-143).

✓ Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kdy je zaměstnavatel, kterému bylo doručeno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporován při vytváření nových pracovních míst, školení nových zaměstnanců nebo rekvalifikací (ÚZ 2012, s. 143).

✓ Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce jsou považovány časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných podobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí, které zřizuje zaměstnavatel nejdéle na jeden rok, a to je možné i opakovaně. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může tomuto zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek se poskytuje až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, kteří jsou na tyto práce umístěni, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance umístěného na tomto pracovním místě (ÚZ 2012, s. 143-144).

✓ Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje po podpisu dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zabezpečit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které vytvořil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání z důvodu výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce také poskytnout příspěvek a to až do výše vynaložených prostředků na mzdu zaměstnance, který byl přijat na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe skutečně odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců (ÚZ 2012, s. 144).

✓ Překlenovací příspěvek

Úřad práce může poskytnout osobě samostatně výdělečně činné překlenovací příspěvek na základě dohody a to i v případě, že tato osoba přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na zaplacení provozních výdajů, které vznikly a byly také zaplacený v době, na které je překlenovací příspěvek poskytnut, avšak nejdéle na období 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku dosahuje nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. Za provozní náklady, jsou považovány náklady na nájem a služby s ním spojené, na dopravu materiálu a hotových výrobků, na opravu a údržbu objektu, ve kterém je tato činnost vykonávána, musí být však tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a výdaje musí souviset s provozováním samostatné výdělečné činnosti (ÚZ 2012, s. 144-145).

✓ Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je možné poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je úřadem práce věnována zvýšená péče, a to z důvodu jeho zdravotního stavu, věku, péče o dítě. Tento příspěvek je možno poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která daného uchazeče zapracovává, se může rovnat maximálně polovině minimální mzdy (ÚZ 2012, s. 145).

✓ Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program má možnost úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a pro své zaměstnance není schopen zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je možno poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží podle pracovněprávních ustanovení. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční podporu na jednoho zaměstnance lze poskytnout ve výši poloviční minimální mzdy (ÚZ 2012, s. 145).

✓ Cílené programy k řešení zaměstnanosti

prostřednictvím cílených programů mohou být řešeny problémy obecního, okresního, krajského, ale také celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, včetně mezinárodních programů a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů

Evropské unie. Cílený program je souhrn opatření, který je zaměřen na zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. V tomto programu jsou rovněž stanoveny prováděcí podmínky a časový plán čerpání. Cílené programy celostátního charakteru povoluje vláda České republiky, programy obecního, okresního a krajského charakteru pak Ministerstvo práce a sociálních věcí. Při plnění cílených programů je možné, aby úřad práce spolupracoval také s různými subjekty (ÚZ 2012, s. 147).

Empirická část

Empirická část je zaměřena na využívání příspěvků, které poskytuje úřad práce na podporu zaměstnanosti, jejichž celkový přehled je uveden v teoretické části. V čem spatřují zaměstnavatelé výhody nebo nevýhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je cílem dotazníkového šetření. Jedním z podpůrných nástrojů politiky zaměstnanosti je také zákonná povinnost zaměstnavatelů s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a proto dalším předmětem zkoumání je, zda zaměstnavatelé tuto povinnost plní a tímto tak pomáhají osobám se zdravotním postižením aktivně se zapojit do pracovního procesu.

Úvod empirické části je věnován analýze trhu práce v okrese Liberec, jsou zde porovnány vynakládané finanční prostředky poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

✓ Metodika průzkumu

a) Použitá metoda

V bakalářské práci je použit kvantitativní přístup, neboť veškerá získaná data a informace je možné uspořádat a porovnat. Všechna získaná data a výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány do tabulek, pro lepší přehlednost jsou znázorněny také v grafech. Analýzou primárních i sekundárních dat poskytnutých Úřadem práce v Liberci a zpracováním odpovědí získaných z dotazníkového šetření budeme zjišťovat, jaké je postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, jak zaměstnavatelé využívají jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jaký je jejich pohled na problematiku spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

b) Popis výzkumného vzorku

Základní vzorek tvoří zaměstnavatelé z okresu Liberec, evidovaní Úřadem práce v Liberci, bez ohledu na počet zaměstnanců. Jednotná evidence všech těchto zaměstnavatelů ale není k dispozici. Výzkumný vzorek tvoří zaměstnavatelé se sídlem v okrese Liberec, evidovaní Úřadem práce v Liberci, kteří zaměstnávali v roce 2011 více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Z celkového počtu 296 evidovaných zaměstnavatelů jich bylo náhodným výběrem osloveno 69.

c) Sběr dat

Veškerá data potřebná pro analýzu situace na trhu práce v okrese Liberec byla získána od Úřadu práce v Liberci. Respondenti byli vybráni náhodně a dotazníky byly

adresovány mzdovým účetním, které zpracovávají povinný podíl. Dotazníky byly posílány respondentům buď elektronicky, nebo předány osobně a to v časovém rozmezí od 10. 12. 2012 do 15. 1. 2013.

d) Předpoklady

Výsledky, které získáme analýzou odpovědí z dotazníkového šetření, nám potvrdí nebo vyvrátí následující předpoklady:

✓ První předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti plní zákonnou povinnost více využíváním náhradního plnění, nežli zaměstnáváním 4 % osob se zdravotním postižením.

✓ Druhý předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti častěji uvedou jako výhodu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením daňové zvýhodnění, nežli nižší mzdové náklady.

✓ Třetí předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti častěji uvedou jako důvod obavy z přijmutí osoby se zdravotním postižením její možné absence, nežli její nedostatečnou kvalifikaci.

5 Situace na trhu práce v okrese Liberec

5.1 Charakteristika okresu Liberec

Okres Liberec patří k nejseverněji položeným okresům v České republice. Reformou státní správy byla k 1. 1. 2000 Česká republika nově rozdělena na 14 krajů. Okres Liberec se tak spolu s okresy Jablonec nad Nisou, Česká Lípa a Semily stal součástí Libereckého kraje. K 1. 1. 2003 při reformě státní správy byly zrušeny okresní úřady a zároveň byly vytvořeny územní obvody pověřených obcí II. stupně a správní obvody obcí s rozšířenou působností III. stupně. Touto reorganizací ale nebyly zrušeny okresy jako územní jednotky. Na území okresu Liberec byl vytvořen správní obvod obce s rozšířenou působností Frýdlant, na jehož území leží územní obvody pověřených obcí Frýdlant a Nové Město pod Smrkem, správní obvod Liberec - pověřené úřady Liberec, Český Dub, Hodkovice nad Mohelkou, Hrádek nad Nisou, Chrastava a Jablonné v Podještědí, tato obec byla přearažena od 1. 1. 2007 z okresu Česká Lípa do libereckého okresu. V okrese Liberec se nachází 59 obcí, z toho 11 měst. Rozmístění obyvatel na území okresu je velmi nerovnoměrné a soustřeďuje se do měst.

Okres Liberec se řadí mezi okresy s rozšířenou průmyslovou výrobou. Mezi nejvýznamnější odvětví patří výroba kovodělných výrobků, strojů a zařízení, výrobků pro automobilový průmysl, textilní a plastikářský průmysl. Textilní průmysl se bohužel dostal po roce 1990 do hlubokého propadu a tak jeho podíl na celkové výrobě, exportu i zaměstnanosti se v rámci okresu klesl. Významné postavení v okrese Liberec mají i jiná než průmyslová odvětví, např.: stavebnictví, doprava a spoje. Většina velkých firem pak sídlí ve městě Liberci.

Ke konci roku 2011 dosáhla úroveň míry registrované nezaměstnanosti v okrese Liberec 9,0 %. Nezaměstnanost tak byla druhá nejnižší ze všech okresů Libereckého kraje. K 31. 12. 2011 bylo v okrese Liberec evidováno 8 727 uchazečů o zaměstnání, na 1 volné pracovní místo pak připadalo 10,5 uchazečů (Úřad práce 2012).

5.2 Nejvíce ohrožené mikroregiony v okrese Liberec

Novoměstsko

Z hlediska nezaměstnanosti patří tato oblast již od počátku devadesátých let nejproblematictějším územím okresu Liberec. Dosud se nepodařilo zaplnit velké úbytky pracovních míst, které po roce 1989 způsobilo oslabení textilního průmyslu a zemědělství. Oblast trpí tzv. geografickou izolací. Ze tří stran hraničí s Polskem

a dále jsou to pak Jizerské hory. Propojení mezinárodních ekonomických aktivit zde není prakticky žádné. Také dopravní obslužnost je nedostatečná, oblast leží mimo hlavní dopravní tahy. Vzdělanostní úroveň obyvatelstva je o poznání nižší než v ostatních částech okresu. K 31. 12. 2011 evidoval úřad práce celkem 427 uchazečů a míra nezaměstnanosti byla 16,3%.

Jediným velkým zaměstnavatelem v regionu je německá firma CiS SYSTEMS s.r.o. v Novém Městě pod Smrkem (montáž mechanických součástek, kabelových svazků), kde bylo zaměstnáno 434 osob. Lázně Libverda zaměstnávají 92 osob (Úřad práce 2012).

Frýdlantsko

Frýdlantsko je součástí Frýdlantským výběžku, kde je míra nezaměstnanosti takřka dvojnásobná oproti zbylé části libereckého okresu. Je zde nedostatek větších zaměstnavatelů, a tak některé liberecké firmy zajišťují svoz pracovníků z těchto oblastí. V srpnu 2010 bylo tato území značně postiženo ničivými povodněmi, které měly velmi nepříznivý dopad na nezaměstnanost v tomto regionu. K 31. 12. 2011 evidoval úřad práce celkem 1 488 uchazečů a míra nezaměstnanosti činila 14,2 % (Úřad práce, 2012).

5.3 Osoby se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce v Liberci

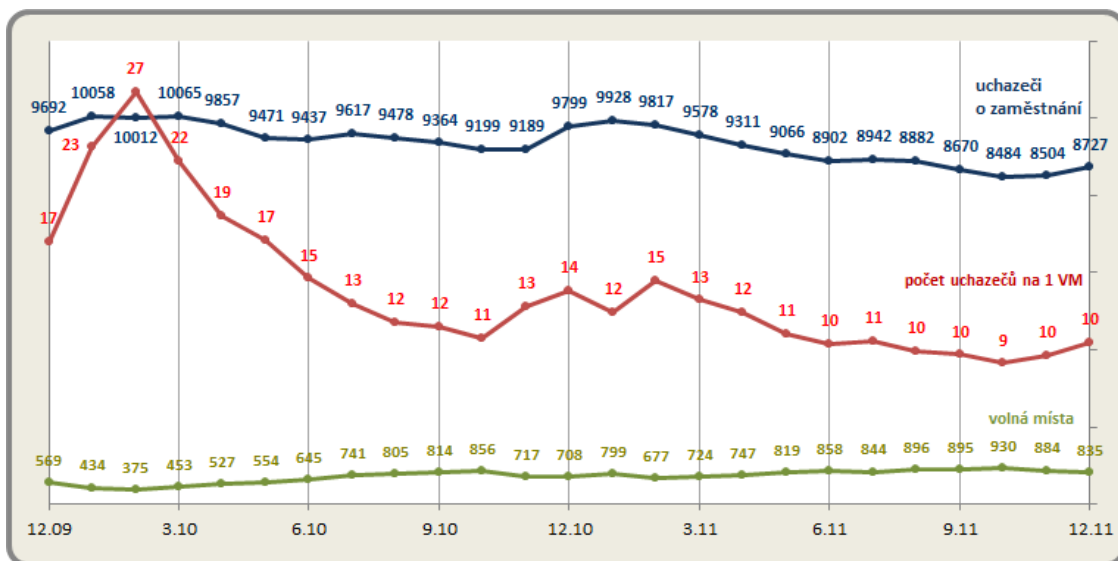
V této kapitole můžeme za pomoci analýzy primárních a sekundárních dat posoudit a porovnat situaci osob se zdravotním postižením s ostatními uchazeči v evidenci úřadu práce. Například průměrnou délku evidence, počet volných míst, vývoj počtu uchazečů.

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Liberci vznikl dne 1. 4. 2011, kdy došlo k celkové reorganizaci úřadů práce. Úřad práce byl rovněž pověřen zabezpečením určitých činností v rámci kraje. Kontaktními pracovišti spadajícími pod krajský úřad jsou Úřady práce v České Lípě, Jablonci nad Nisou, Semilech a Liberci (dále jen Úřad práce v Liberci).

✓ Uchazeči v evidenci Úřadu práce v Liberci

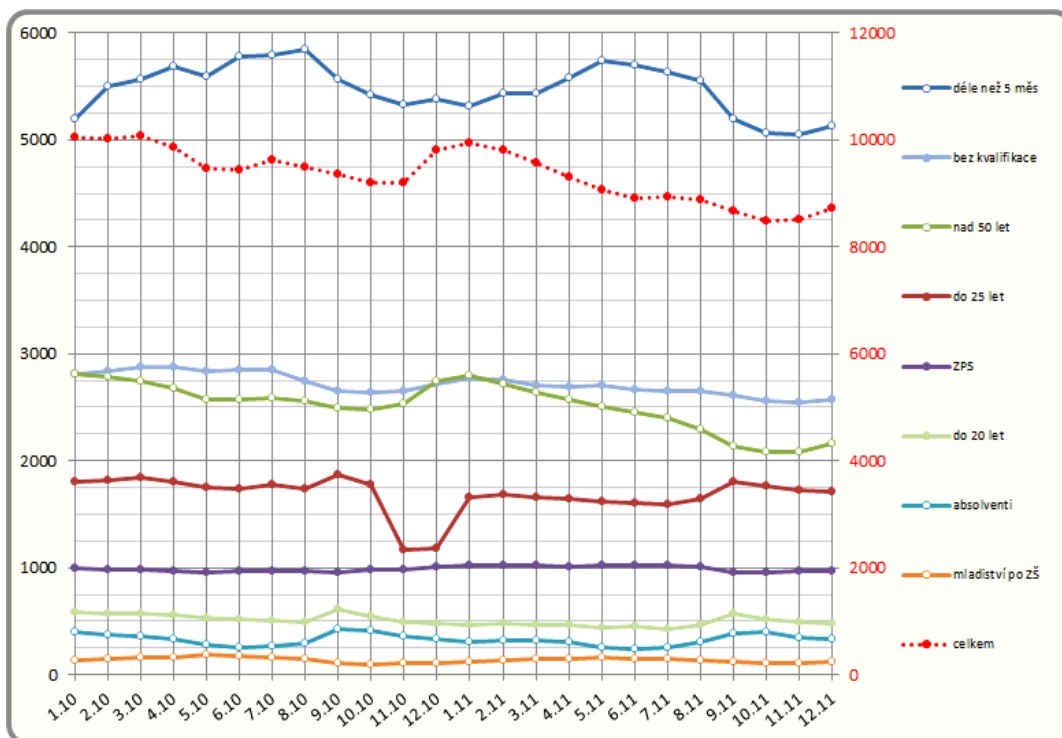
Z grafu č. 1 můžeme porovnat vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání a počet volných míst v průběhu roku 2011. Ke konci roku 2011 bylo 10 uchazečů na jedno volné místo. Nejhorší situace byla počátkem roku, kdy byl počet uchazečů

na jedno volné místo 27. Ke konci roku evidoval úřad práce celkem 8 727 uchazečů o zaměstnání.



Graf č. 1 Vývoj počtu nezaměstnaných a volná pracovní místa v okrese Liberec v letech 2010 – 2011
Zdroj: MPSV 2012

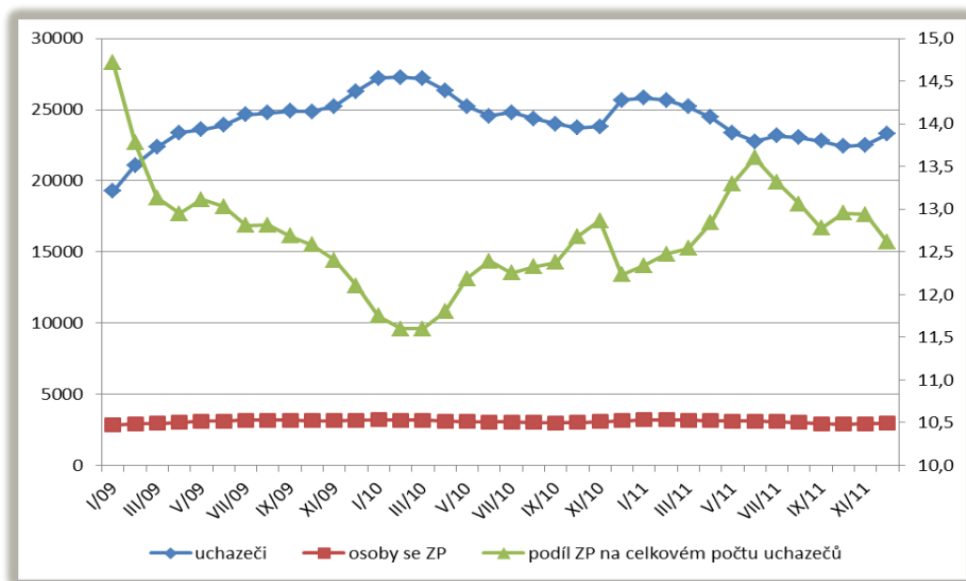
Graf č. 2 porovnává počty jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání. Mezi nejvíce ohroženou skupinu patří uchazeči bez kvalifikace a osoby nad 50 let. Úřad práce evidoval ke konci roku 2011 necelých 1000 uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením.



Graf č. 2 Vývoj skupin uchazečů v okrese Liberec v letech 2010 – 2011
Zdroj: Úřad práce Liberec 2012

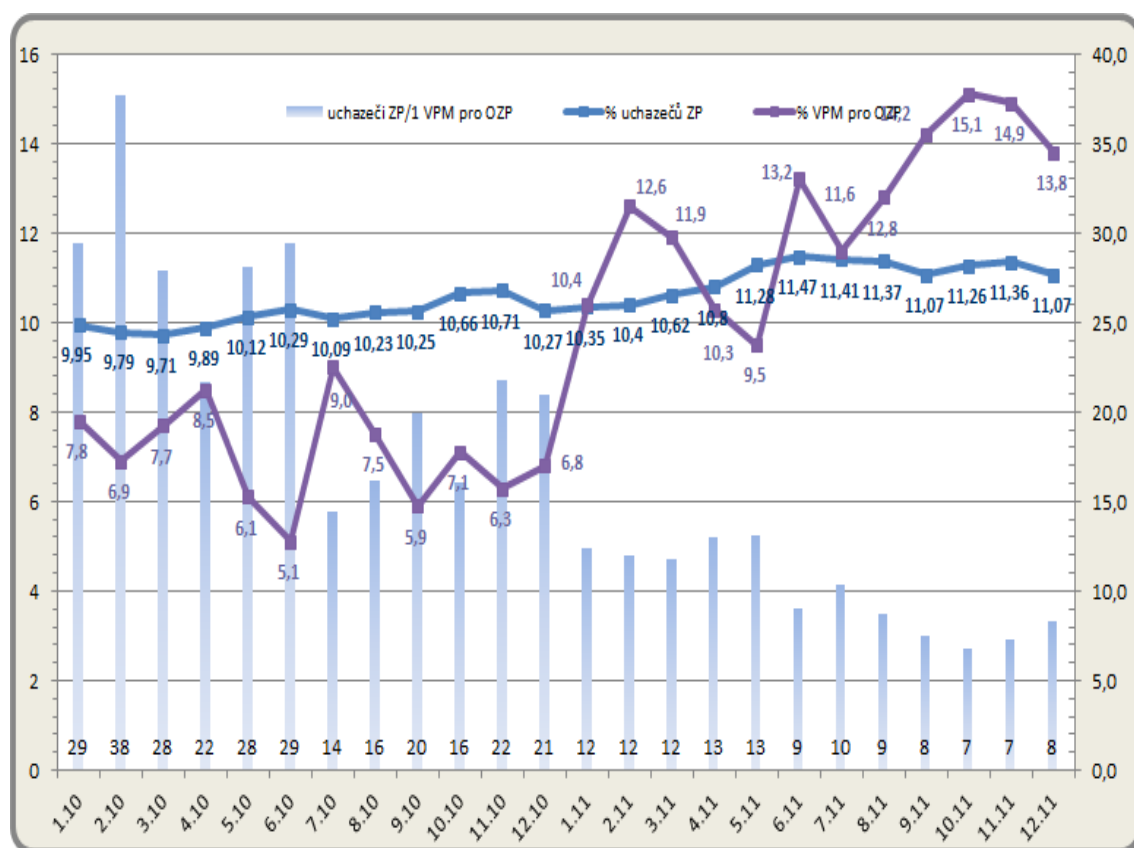
✓ Uchazeči se zdravotním postižením

Z grafu č. 3 můžeme zjistit, že počet uchazečů se zdravotním postižením se v porovnání s ostatními uchazeči výrazně nemění. Počet těchto uchazečů se v závislosti na ekonomické situaci mění s podstatně menší dynamikou než u ostatních uchazečů. V době ekonomického oživení se jejich podíl na počtu uchazečů zvyšuje a v době ekonomického útlumu naopak snižuje, tento jev spočívá v jejich nízké zaměstnatelnosti (Úřad práce Liberec, 2012).



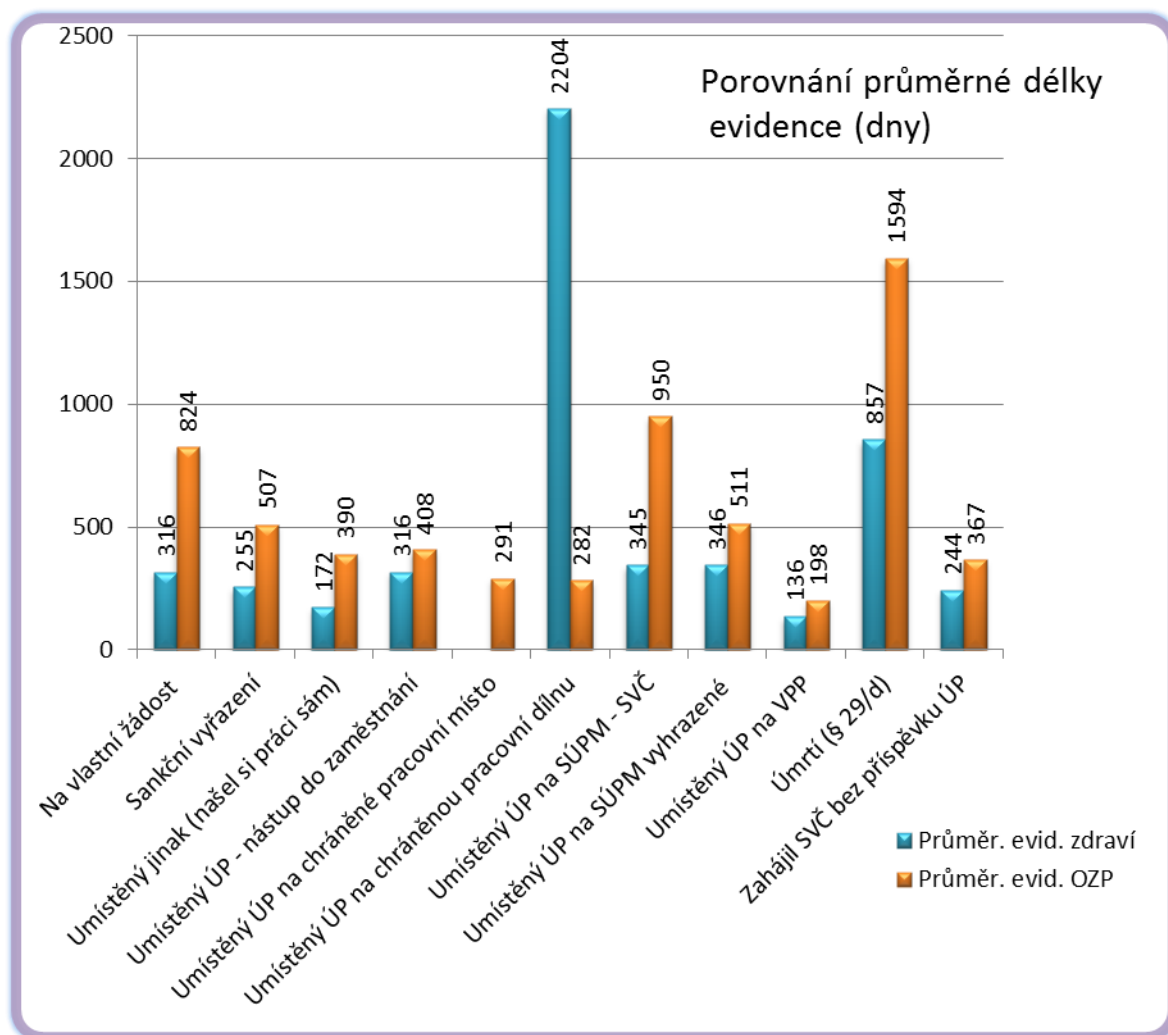
Graf č. 3 Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v letech 2009-2011 v Libereckém kraji
Zdroj: Úřad práce Liberec 2012

Graf č. 4 nám ukazuje počet volných míst na jednoho uchazeče se zdravotním postižením. Ke konci roku 2011 bylo na jedno volné místo 8 uchazečů. Počet volných míst se v průběhu roku v poměru k celkovému počtu volných míst se zvyšoval na konečných 13,8 %.



Graf č. 4 Podíl uchazečů se zdravotním postižením a podíl volných pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením v letech 2010 - 2011 v okrese Liberec
Zdroj: Úřad práce Liberec 2012

Z grafu č. 5 můžeme porovnat délku evidence osob se zdravotním postižením s ostatními uchazeči. Uchazeči se zdravotním postižením, kteří jsou v evidenci úřadu práce nejkratší dobu, bývají nejčastěji umísťováni v chráněných dílnách (od 1. 7. 2012 chráněné dílny byly zrušeny a nahrazeny pouze chráněnými místy), oproti ostatním uchazečům, které tyto zaměstnavatelé zaměstnávají jen výjimečně. Bohužel skupinou s nejdelší dobou v evidenci, jsou uchazeči se zdravotním postižením, kteří jsou vyřazeni z evidence až dnem úmrtí.



Graf č. 5 Porovnání průměrné délky evidence
Zdroj: vlastní

5.4 Plnění povinného podílu

Zaměstnavatelé, kteří mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, plní tuto povinnost buď jejich zaměstnáváním, odběrem výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří mají více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením a pokud tyto možnosti nevyžívají, jsou povinni odvést finanční prostředky do státního rozpočtu. Při plnění mohou kombinovat všechny možnosti. Zpracováním primárních dat za rok 2011 byly získány údaje o tom, kolik zaměstnavatelů a jakým způsobem plní povinný podíl. Výsledky jsou zpracovány v následující tabulce.

Tabulka č. 1: Plnění povinného podílu

								celkem
zaměstnáváním OZP	neplní	neplní	neplní	plní	plní	plní	plní	
odběr výrobků a služeb	neplní	plní	plní	neplní	neplní	plní	plní	
odvodem do státního rozpočtu	plní	neplní	plní	neplní	plní	neplní	plní	
počet zaměstnavatelů	10	24	37	68	22	95	40	296
absolutní počet	71			68	225			
%	24 %			23 %	76 %			

Zdroj: Vlastní

***nezaměstnává OZP**

***plní pouze zaměstnáváním**

***zaměstnává minimálně 1 OZP**

Z tabulky č. 1 můžeme zjistit, jakým způsobem zaměstnavatelé plní povinný podíl, to znamená, zda zaměstnávají osoby se zdravotním postižením nebo, zda využívají náhradního plnění, buď odběrem výrobků a služeb nebo plní povinnost odvodem do státního rozpočtu. Z celkového počtu 296 zaměstnavatelů v okrese Liberec plní povinnost pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením **68, což je 23 %**. Žádného zaměstnance se zdravotním postižením pak nemá **71 zaměstnavatelů, tj. 24 %**. A celých **76 % zaměstnavatelů, to je 225**, jich pak zaměstnává minimálně jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

5.5 Poskytované příspěvky v číslech v rámci okresu Liberec

Veškeré údaje uvedené v tabulkách jsou z roku 2011. Primární data byla zpracována do tabulek. Uvedené údaje jsou za okres Liberec.

Tabulka č. 2: Rekvalifikace a pracovní rehabilitace

	počet umístěných osob bez ZP	počet umístěných osob se ZP	celkem
pracovní rehabilitace	0	0	0
rekvalifikace	418	86	504
%	82,9	17,1	

Zdroj: vlastní

V tabulce č. 2 můžeme porovnat počty umístěných osob na rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci. V roce 2011 neproběhla na Úřadu práce v Liberci žádná

pracovní rehabilitace a počet osob bez zdravotního postižení umístěných na rekvalifikaci značně převyšuje počet osob se zdravotním postižením, které se podílely jen 17,1 %.

Tabulka č. 3: Uchazeči zařazení na rekvalifikaci podle zdravotního omezení

	OZZ*	invalidní I. stupeň	invalidní II. stupeň	invalidní III. stupeň	jiné zdrav. omezení	celkem
počet uchazečů	16	10	15	0	45	86
počet umístěných do zaměstnání	7	9	15	0	28	59
počet umístěných do zaměstnání v %	43,8	90,0	100,0	0,0	62,2	
uhrazené kurzovné celkem v Kč	88 283	91 400	542 883	0	507 350	1 229 916

*OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná, dle přechodných ustanovení platí vydaná rozhodnutí po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015.

Zdroj: vlastní

V tabulce č. 3 jsou uvedeny vynaložené finanční prostředky na rekvalifikaci osob se zdravotním postižením. A dále pak, kolik absolventů rekvalifikace bylo následně umístěno do zaměstnání. Nejúspěšnější skupinou byly uchazeči invalidní ve II. stupni, kdy umístění bylo stoprocentní a také bylo na tuto skupinu vynaloženo nejvíce finančních prostředků.

Tabulka č. 4: Příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

	počet umístěných osob bez ZP	počet umístěných osob se ZP	celková výše příspěvků v Kč
veřejně prospěšné práce	265	22	11 671 290
společensky účelná pracovní místa	98	14	4 907 581
samostatná výdělečná činnost	24	2	861 000
příspěvek při přechodu na nový podnikat. program	0	0	0
překlenovací příspěvek	1	0	20 185
příspěvek na zapracování	0	0	0
celkem	388	38	17 460 056

Zdroj: vlastní

V tabulce č. 4 vidíme, že mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

Na tato místa jsou vždy převážně umisťováni uchazeči bez zdravotního omezení. Velmi výrazný je rozdíl mezi umisťovanými osobami se zdravotním postižením oproti osobám bez zdravotního postižení a to 38 : 388. Zde vidíme velmi nízký zájem o uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením.

Tabulka č. 5: Příspěvky na provoz a vytvoření chráněných pracovních míst

	počet zaměstnavatelů (s méně jak 50 % OZP)	počet zaměstnavatelů (s více jak 50 % OZP)	celková výše příspěvků v Kč
vytvoření CHPM	0	2	81 500
provoz CHPM	0	19	1 278 000
celkem	0	21	1 359 500

Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 5 je patrné, že o příspěvek na zřízení nebo provoz chráněného pracovního místa nepožádal ani jeden se zaměstnavatelů, který by měl zároveň nárok i na příspěvky na mzdové náklady, ten je určen pro ty, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé žádají o tyto příspěvky jen v případě, že pak dále získají na tato zřízená místa další finanční prostředky.

Tabulka č. 6: Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

	1. Q 2011	2. Q 2011	3. Q 2011	4. Q 2011	celkem rok 2011
počet zaměstnavatelů	49	47	49	47	
počet zaměstnanců se zdravotním postižením	581	595	608	*	
celková vyplacená výše příspěvku v Kč	9 645 019	10 032 597	10 505 554	10 779 277	40 962 447

* nový program neumožňuje zjistit v roce 2011 celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které byl příspěvek poskytován

Zdroj: vlastní

Částka, která je vyplácena v rámci tohoto příspěvku, je v porovnání s ostatními příspěvky velmi vysoká. Tento příspěvek je nárokový, v případě, že zaměstnavatel splní podmínku, a to takovou, že zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. V tabulce č. 6 můžeme také porovnat za jednotlivá čtvrtletí počty zaměstnavatelů, kteří o tento příspěvek žádali a také na kolik zaměstnanců se zdravotním postižením to bylo.

5.6 Průběh průzkumu

Cílem bakalářské práce je také zjistit, v čem spatřují zaměstnavatelé výhody nebo nevýhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě, že bychom respondentům položili přímou otázku, v čem vidí nevýhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, lze předpokládat, že by jejich odpovědi nebyly pravdivé nebo by se vůbec nevyjádřili. Proto autorka zvolila otázku, která se ptá po příčinách nízkého zájmu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Z odpovědí respondentů bude tak možné odvodit, v čem respondenti spatřují nevýhody, pokud zaměstnávají osobu se zdravotním postižením.

Budeme se dotazovat zaměstnavatelů evidovaných v okrese Liberec s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, kteří mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Dotazníkové šetření by nám tak mělo poskytnout odpověď na otázku, zda vůbec zaměstnavatelé zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a plní tak povinnost danou zákonem, která má pomoci osobám se zdravotním postižením nalézt uplatnění na trhu práce.

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 69 respondentů. Dotazník vyplnilo 34 respondentů. Z toho vyplývá, že celková návratnost dotazníků byla 49,3 %. Dotazník je přiložen v příloze A. Pro přehlednost jsou data uvedena v tabulce č. 7.

Tabulka č. 7: Návratnost dotazníků

	počet respondentů	%
počet odeslaných dotazníků	69	100,00
počet vrácených dotazníků	34	49,30

5.6.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník obsahuje celkem 13 otázek. Hlavním cílem bylo získat odpovědi, které by potvrdily nebo vyvrátily uvedené předpoklady. Další otázky nám pak umožní udělat si představu, o jakého zaměstnavatele se jedná, kolik zaměstnanců celkem zaměstnávají, na jakou činnost se zaměřují. Respondenti měli možnost označit i více odpovědí, pokud to bylo možné.

Pro lepší přehlednost jsou výsledky dotazníkového šetření znázorněny v grafech a tabulkách.

Otázka č. 1: Předmět podnikání, činnosti respondentů

Z uvedených odpovědí, nebylo možné rozdělit respondenty do skupin podle předmětu podnikání nebo činnosti, a protože pro potvrzení předpokladů nejsou tyto údaje podstatné, byli respondenti rozděleni do dvou skupin, podle toho, zda jsou zisková nebo nezisková organizace. Větší skupinu, 70,6 % tvoří respondenti, kteří si na svou činnost musí vydělat, tzv. podnikatelský subjekt, druhou skupinu tvoří veřejnoprávní organizace, například školy, orgány státní správy aj.

Tabulka č. 8: Rozdělení respondentů podle získávání prostředků

	počet respondentů	%
podnikatelský subjekt ¹	24	70,6
příspěvková organizace ²	10	29,4
celkem	34	100,0

¹Příspěvková organizace - veřejnoprávní nezisková organizace

²Podnikatelský subjekt - na svoji činnost si musí vydělat.

Otázka č. 2 a 3: Počty zaměstnanců

Respondenti odpovídali na dotaz, kolik zaměstnanců zaměstnávají celkem a kolik zaměstnanců z celkového počtu jsou osoby zdravotním postižením. Pouze 3,2 % z celkového počtu zaměstnanců tvoří zaměstnanci se zdravotním postižením. Údaje jsou uvedeny v tabulce č. 9.

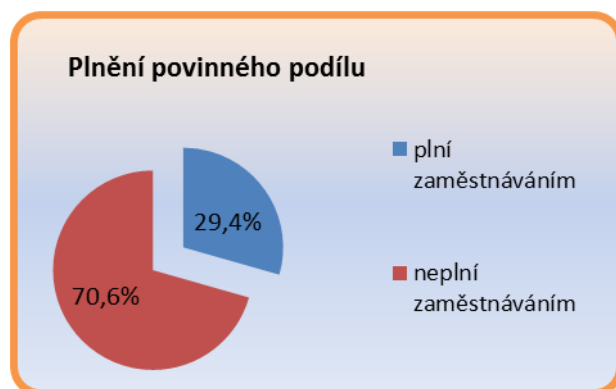
Tabulka č. 9: Počty zaměstnanců

	počty zaměstnanců	%
počet zaměstnanců celkem	6546	100
z toho zaměstnanci se zdravotním postižením	210	3,2

V tabulce č. 10 vidíme kolik respondentů plní povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Z celkového počtu 34 respondentů pouze 29,4 % plní tuto povinnost. Výsledek byl získán výpočtem 4 % z celkového počtu zaměstnanců každého respondenta a tento údaj byl pak porovnán s počtem zdravotně postižených zaměstnanců, které respondenti skutečně zaměstnávají.

Tabulka č. 10 : Plnění povinného podílu

	počet respondentů	%
plní zaměstnáváním	10	29,4
neplní zaměstnáváním	24	70,6
respondenti celkem	34	100



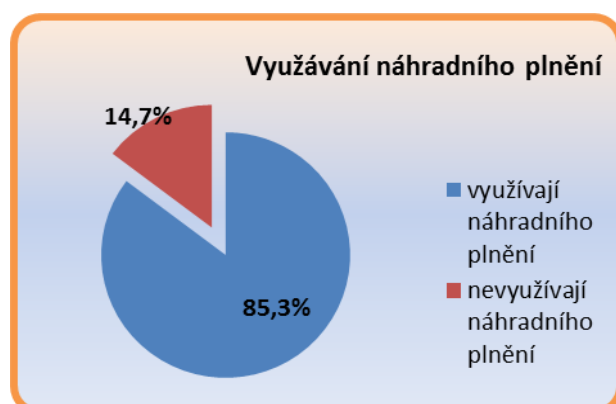
Graf č. 6: Plnění povinného podílu

Otázka č. 4: Využívání náhradního plnění v rámci povinného podílu

V této otázce uváděli respondenti, zda využívají náhradního plnění. Z celkového počtu respondentů uvedlo 85,3 %, že tuto možnost využívá.

Tabulka č. 11: Využívání náhradního plnění v rámci povinného podílu

	počet respondentů	%
využívají náhradního plnění	29	85,3%
nevyužívají náhradního plnění	5	14,7%
Celkem respondentů	34	100 %



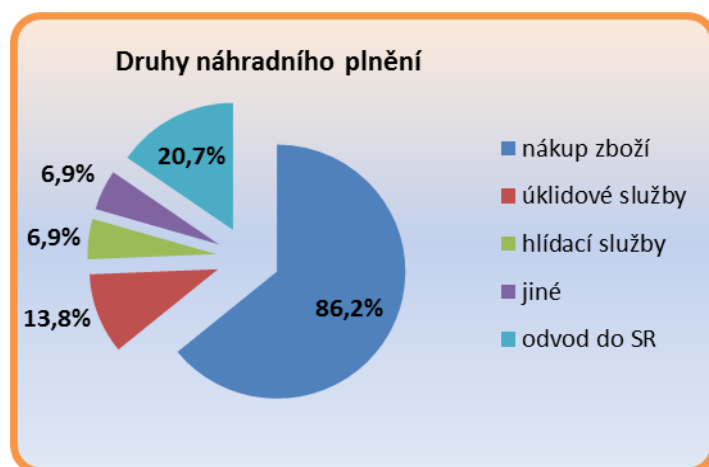
Graf č. 7: Využívání náhradního plnění v rámci povinného podílu

Otázka č. 5: Jakého náhradního plnění respondenti využívají

V případě, že respondenti využívají náhradního plnění, uvedli, kterou možnost využívají. Pokud využili více možností, bylo možné je označit. Z celkového počtu 29 respondentů, uvedlo 25 respondentů, že využívá v rámci náhradního plnění nákupu zboží, jako jsou například pracovní oděvy, hygienické potřeby aj. od zaměstnavatelů, kteří splňují podmínku zaměstnávání 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Do státního rozpočtu odvádí finanční prostředky pouze 20,7 % respondentů, to je 6 respondentů.

Tabulka č. 12: Druhy náhradního plnění

	počet respondentů	%
nákup zboží	25	86,2
úklidové služby	4	13,8
hlídací služby	2	6,9
jiné	2	6,9
odvod do SR	6	20,7
celkem respondentů	29	



Graf č. 8: Druhy náhradního plnění

Otázka č. 6: Kolik respondentů požádalo o příspěvek, který byl využit na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2011 z celkového počtu 34 respondentů požádali na úřadu práce o příspěvek pouze 4, což je 11,8 %, na základě kterého pak zaměstnali uchazeče se zdravotním postižením.

Tabulka č. 13: Počet žádostí o příspěvek, který byl využit na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

	počet respondentů	%
žádali o příspěvek	4	11,8
nežádali o příspěvek	30	88,2
respondenti celkem	34	100

Otázka č. 7: O jaký příspěvek respondenti žádali

Z předchozí tabulky můžeme zjistit, že o příspěvek požádali celkem 4 respondenti, z toho pak 3 žádali na provoz chráněného pracovního místa a 1 na společensky účelné pracovní místo.

Tabulka č. 14: O jaký příspěvek respondenti žádali

	počet respondentů	%
zřízení CHPM		0,0
provoz CHPM	3	75,0
rekvalifikace zaměstnanců		0,0
VPP		0,0
SÚPM	1	25,0
příspěvek na zapracování		0,0
jiný příspěvek		0,0

Otázka č. 8: Byl respondentům tento příspěvek přiznán

Z následující tabulky zjistíme, že všem těmto respondentům byl příspěvek úřadem práce přiznán.

Tabulka č. 15: Přiznání příspěvků

	počet žádostí	%
přiznáno	4	100,0
nepřiznáno	0	0,0
celkem	4	100,0

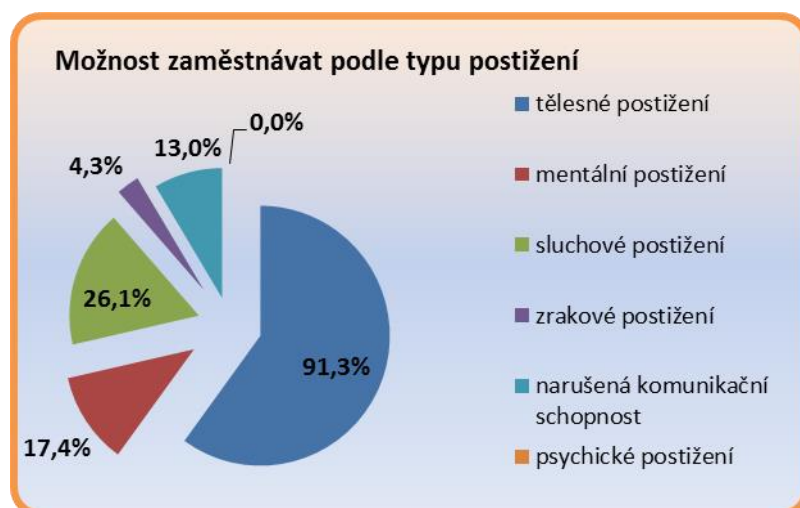
Otázka č. 9: Uchazeče s jakým typem postižení mohou respondenti zaměstnat

V této otázce měli respondenti uvést, zda mohou zaměstnat člověka s určitým typem postižení. Měli možnost zvolit i více odpovědí, avšak 11 respondentů se k této otázce vůbec nevyjádřilo. V tabulce a grafu můžeme pak porovnat, kterého uchazeče by respondenti byli ochotni zaměstnat. Nejvíce respondentů by zaměstnalo osoby

s tělesným postižením, tuto možnost uvedlo 91,3 % respondentů z počtu respondentů, kteří na tuto otázku odpověděli. Osobu s psychickým postižením, by nebyl ochoten zaměstnat žádný z dotázaných respondentů.

Tabulka č. 16: Uchazeče s jakým typem postižení mohou respondenti zaměstnat

	počet respondentů	%
tělesné postižení	21	91,3
mentální postižení	4	17,4
sluchové postižení	6	26,1
zrakové postižení	1	4,3
narušená komunikační schopnost	3	13,0
psychické postižení	0	0,0
respondenti celkem	23	



Graf č. 9: Možnost zaměstnat uchazeče podle typu postižení

Otázka č. 10: Co je příčinou nízkého zájmu respondentů zaměstnat osobu se zdravotním postižením

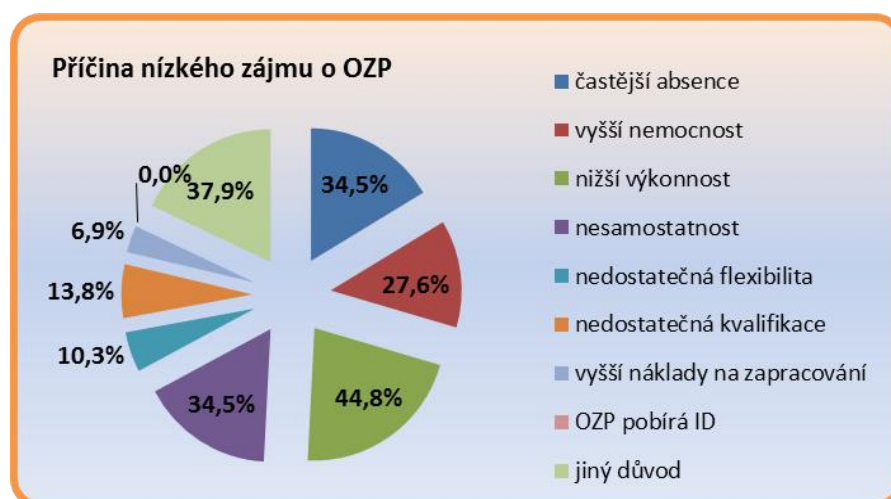
V této otázce měli respondenti odpovědět na dotaz, co je podle nich příčinou nízkého zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Respondenti mohli opět vybrat více odpovědí.

Porovnáním výsledků bylo zjištěno, že nejvíce respondentů, celkem 13, uvádí jako příčinu nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nižší výkonnost. To znamená, že potřebují delší dobu na práci v porovnání se zaměstnancem bez zdravotního postižení. Žádný z respondentů neuvedl, že by důvodem, proč nezaměstnat zdravotně postiženého člověka bylo to, že tento uchazeč pobírá invalidní důchod, tedy již příjem má a tak raději dá přednost uchazeči bez zdravotního postižení.

Dá se předpokládat, že tyto odpovědi budou spíše subjektivní, záleží na tom, jaký je osobní přístup každého z dotázaných k této problematice. K této otázce se nevyjádřilo 5 respondentů.

Tabulka č. 17: Příčina nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením

	počet respondentů	%
častější absence	10	34,5
vyšší nemocnost	8	27,6
nižší výkonnost	13	44,8
nesamostatnost	10	34,5
nedostatečná flexibilita	3	10,3
nedostatečná kvalifikace	4	13,8
vyšší náklady na zapracování	2	6,9
OZP pobírá ID	0	0,0
jiný důvod	11	37,9
respondenti celkem	29	



Graf č. 10: Příčina nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Otázka č. 11: Kolik respondentů má možnost vytvořit pro zaměstnance se zdravotním postižením vhodné podmínky

V následující tabulce a grafu vidíme, že jen 44,1 % respondentů uvádí, že mohou vytvořit vhodné podmínky zaměstnancům se zdravotním postižením.

Tabulka č. 18: Možnosti respondentů vytvářet vhodné podmínky pro osoby se zdravotním postižením

	počet respondentů	%
mohou vytvořit vhodné podmínky	15	44,1
nemohou vytvořit vhodné podmínky	19	55,9
respondenti celkem	34	100

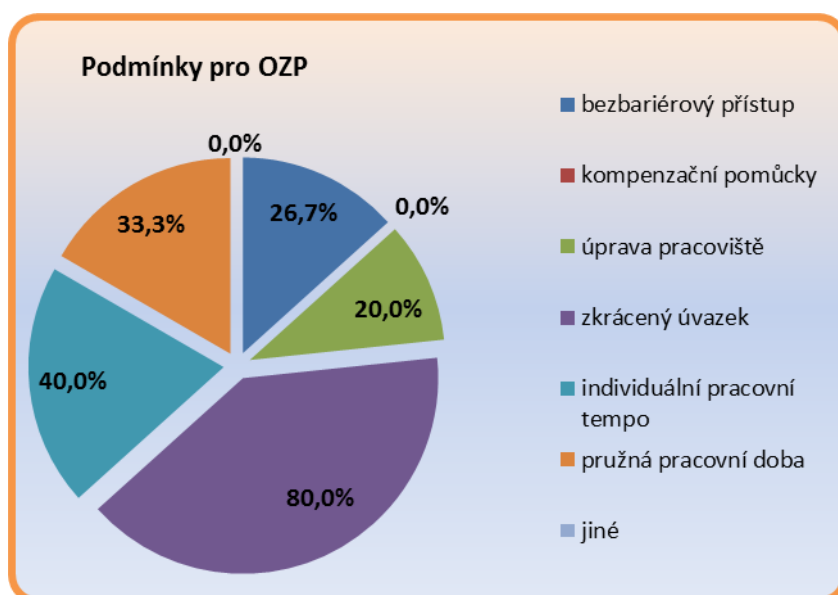
Otázka č. 12: Jaké podmínky pro zaměstnance se zdravotním postižením mohou respondenti vytvořit

Respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli, že mohou vytvořit zaměstnancům se zdravotním postižením vhodné podmínky, dále pak uvádějí, o jaké možnosti se jedná. Měli možnost volby více odpovědí.

V tabulce a grafu můžeme vidět, že nejvíce respondentů, to je 80 %, by umožnilo zaměstnancům se zdravotním postižením pracovat na zkrácený úvazek. Pro žádného ze svých zaměstnanců by pak nemohli zajistit kompenzační pomůcky.

Tabulka č 19: Jaké podmínky mohou vytvořit respondenti zaměstnancům se zdravotním postižením

	počet respondentů	%
bezbariérový přístup	4	26,7
kompenzační pomůcky	0	0,0
úprava pracoviště	3	20,0
zkrácený úvazek	12	80,0
individuální pracovní tempo	6	40,0
pružná pracovní doba	5	33,3
jiné	0	0,0
respondenti celkem	15	



Graf č. 11: Jaké podmínky mohou vytvořit respondenti zaměstnancům se zdravotním postižením

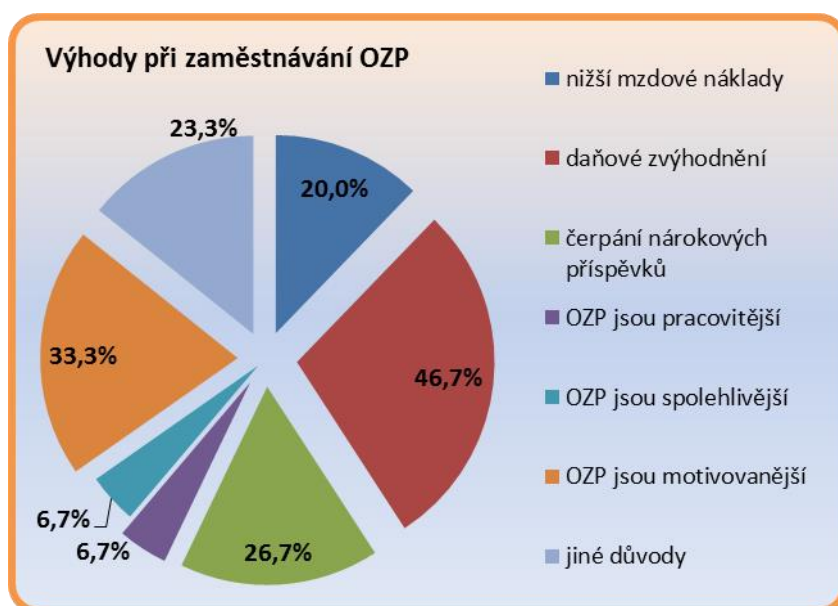
Otázka č. 13: V čem vidí respondenti výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V poslední otázce respondenti měli zvolit možnosti, které si myslí, že jsou pro ně výhodou, pokud zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením.

V čem vidí respondenti výhody, při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, tak to můžeme porovnat v následující tabulce a grafu. Nejvíce respondentů, to je 46,7 % uvádí jako výhodu daňové zvýhodnění. A 33,3 % respondentů si myslí, že osoby se zdravotním postižením mají větší motivaci k práci, což je pro ně výhodné. K této otázce se nevyjádřili 4 respondenti.

Tabulka č. 20: Výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

	počet respondentů	%
nižší mzdové náklady	6	20,0
daňové zvýhodnění	14	46,7
čerpání nárokových příspěvků	8	26,7
OZP jsou pracovitější	2	6,7
OZP jsou spolehlivější	2	6,7
OZP jsou motivovanější	10	33,3
jiné důvody	7	23,3
respondenti celkem	30	



Graf č. 12: Výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

5.6.2 Ověření platnosti předpokladů

✓ První předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti plní zákonnou povinnost více využíváním náhradního plnění, nežli zaměstnáváním 4 % osob se zdravotním postižením.

Vyhodnocením otázky č. 4 z dotazníku bylo zjištěno, že pouze 5 respondentů (14,7 %) z celkového počtu 34, nevyužívá náhradního plnění, protože zaměstnává dostatečný počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Z odpovědí na otázky č. 2 a 3 bylo zjištěno, kolik respondentů plní povinnost a zaměstnává 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Celkem tuto povinnost splnilo 10 respondentů, z toho ale 5 respondentů dodatečně využilo i náhradního plnění. Je to pro ně, dá se říci pojistka, pro případ, že by ke konci roku zjistili, že nemají dostatek zaměstnanců se zdravotním postižením. Obzvláště u velkých firem, nebo u těch kde kolísá v průběhu roku počet zaměstnanců, se dopředu špatně odhaduje, zda bude tato povinnost splněna. Mnohdy se to zjistí až na konci roku, kdy jsou sečteny odpracované hodiny zaměstnanců (včetně dovolené a nemoci). **Předpoklad č. 1 se potvrdil** - více respondentů využívá náhradního plnění.

Statistické údaje za celý okres Liberec zpracované v kapitole 5.4, potvrzují také první předpoklad. Bylo zjištěno, že z celkového počtu 296 zaměstnavatelů v okrese Liberec plní tuto povinnost pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením 68 zaměstnavatelů, což je 23 %, ostatní zaměstnavatelé využívají náhradního plnění nebo odvádějí finanční prostředky do státního rozpočtu.

✓ Druhý předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti častěji uvedou jako výhodu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením daňové zvýhodnění, nežli nižší mzdové náklady.

Výsledky šetření uvedené v tabulce č. 20 nám prokázaly, že 46 % respondentů spatřuje jako výhodu, v případě zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, daňové zvýhodnění, oproti 20 % respondentům, pro které jsou výhodou nižší mzdové náklady - **předpoklad č. 2 se potvrdil.**

Jednou z dalších výhod, které respondenti uvádějí, je vyšší motivace osob se zdravotním postižením k práci. To může znamenat, že zaměstnanci se zdravotním postižením se cítí více ohroženi nezaměstnaností a tak jejich motivace k práci je vyšší než u ostatních zaměstnanců. Tuto možnost uvedlo 33,3 % respondentů.

✓ Třetí předpoklad

Lze předpokládat, že respondenti častěji uvedou jako důvod obavy z přijmutí osoby se zdravotním postižením její možné absence, nežli její nedostatečnou kvalifikaci.

Výsledky uvedené v tabulce č. 17 udávají, že 34,5 % respondentů spatřuje jako důvod nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich častější absence, nežli nedostatečnou kvalifikaci. Tuto možnost uvedlo jen 13,8 % respondentů – **předpoklad č. 3 se potvrdil.**

Jednou z dalších nevýhod, kterou respondenti ve 44,8 % uvádějí je nižší výkonost. Tento výsledek ukazuje na to, že zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnance, kteří jsou schopni zvládat často i velmi náročné pracovní tempo a tak ve chvíli, kdy zaměstnají osobu se zdravotním postižením, která není schopna z důvodu svého zdravotního omezení odvést stejnou práci jako ostatní zaměstnanci, stává se pro něj tento zaměstnanec finančně náročnějším.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo vytvořit ucelený přehled poskytované podpory, která může pomoci nalézt osobám se zdravotním postižením uplatnění na trhu práce. Dále pak poukázat na problematiku spojenou s jejich zaměstnáváním a v čem spatřují zaměstnavatelé výhody nebo nevýhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Odborná literatura nám poskytla základní informace týkající se vztahu společnosti k lidem se zdravotním postižením – jaká jsou jejich práva a možnosti integrovat se, ale také, jak může jejich život ovlivnit ztráta zaměstnání, například z důvodu dlouhodobé nemoci nebo zdravotního postižení.

V teoretické části je vypracován přehled příspěvků poskytovaných úřadem práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, dále pak příspěvky, které lze čerpat na zřízená nebo vymezená chráněná pracovní místa. Kapitola 5.4 se zabývá povinným podílem, to je zákonnou povinností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Stát se tak snaží tímto způsobem zajistit osobám se zdravotním postižením najít uplatnění na trhu práce.

Na základě údajů poskytnutých Úřadem práce v Liberci bylo možné zhodnotit jejich situaci na trhu práce a porovnat ji se situací ostatních uchazečů o zaměstnání.

Zajímavé byly údaje, které nám ukázaly, kolik finančních prostředků se vynakládá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V kapitole 5.3 byly zpracovány údaje o počtech uchazečů se zdravotním postižením o práci. Tyto počty jsou pak porovnávány s ostatními skupinami osob v evidenci úřadu práce. Bylo zjištěno, že jen velmi nízký počet zdravotně postižených osob je umísťován v rámci příspěvků na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, aj. V roce 2011 se také vůbec neuskutečnila žádná pracovní rehabilitace. Tento způsob začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce nebývá téměř vůbec využíván. Nejvíce finančních prostředků pak Úřad práce v Liberci vynakládá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – příspěvek na mzdu a provozní náklady, jenž je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

Důležitým podkladem a cenným přínosem bakalářské práce byly odpovědi respondentů, získané z dotazníkového šetření. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, jaký názor mají respondenti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v čem spatřují výhody či nevýhody při jejich zaměstnávání. Nejprve se zjišťovalo, zda vůbec

zaměstnavatelé zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Dalším předmětem šetření bylo, zda využívají příspěvků, které poskytuje úřad práce. Tyto příspěvky jsou jednou z výhod pro zaměstnavatele, neboť jim částečně pokrývají mzdové náklady na zaměstnance nebo náklady v případě, že zřizují pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením.

Z údajů získaných za celý okres Liberec vyplývá, že jen 23 % zaměstnavatelů zaměstnává osoby se zdravotním postižením a tím plní 4% povinnost podle zákona o zaměstnanosti, ostatní zaměstnavatelé využívají náhradního plnění. Tuto skutečnost potvrzují také údaje získané dotazníkovým šetřením, kdy pouze 29,4 % respondentů tuto povinnost v roce 2011 dodrželo.

Také další výsledky, získané dotazníkovým šetřením, nejsou příliš pozitivní. Příspěvky, které jsou úřadem práce poskytovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jsou zaměstnavateli využívány jen minimálně, pouze 4 respondenti z celkového počtu 34 uvedli, že v roce 2011 požádali o některý z příspěvků na podporu zaměstnávání, který by využili pro osobu se zdravotním postižením. Tuto skutečnost opět potvrzují statistiky za celý okres Liberec uvedené v kapitole 5.5.

Na otázku, v čem spatřují příčinu nízkého zájmu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, uvedla většina respondentů, že je to nižší výkonnost, jako další důvody uváděli častější absenci a nesamostatnost. Obzvlášť v současné době je pro zaměstnavatele na prvním místě prosperita. Zaměstnanci, kteří nezvládají práci v úkolu, nemají potřebnou výkonnost, častěji navštěvují lékaře nebo potřebují dokonce dohled další osoby, nejsou pro zaměstnavatele perspektivní. V době, kdy nezaměstnanost stále roste a zaměstnavatel má možnost volby mezi zdravými uchazeči o práci, tak samozřejmě volí tuto možnost.

Na další otázku, v čem spatřují respondenti výhodu, pokud zaměstnají osobu se zdravotním postižením, uvedla většina, že je to daňové zvýhodnění, dále pak uváděli vyšší motivaci k práci u osob se zdravotním postižením ale také nižší mzdové náklady. Avšak krátit mzdu zaměstnancům se zdravotním postižením až o 50 %, není již od 1. 1. 2013 možné. Z důvodu rovného postavení všech osob na trhu práce, musí být i osobám se zdravotním postižením vyplácena minimální mzda. Zaměstnavateli byla tato možnost krácení mzdy hojně využívána, ale zároveň také někdy zneužívána. Na druhé straně, pokud zaměstnanec neodvádí stejnou práci jako ostatní a je přitom stejně ohodnocen, může pak na pracovišti docházet k neshodám. Zda je tento postup správný, ukáže čas.

Návrh opatření

Opatření, která by pomohla uchazečům se zdravotním postižením najít pracovní uplatnění u tzv. „standardních zaměstnavatelů“, jsou již v dostatečné míře zajištěna úřadem práce, ale zaměstnavateli nevyužívána. Je potřeba, aby zaměstnavatelé neměli obavy zaměstnat člověka se zdravotním postižením, poznali, že i mezi osobami se zdravotním postižením jsou schopní, pracovití, spolehliví a slušní lidé. Je potřeba zaměřit se na poradenské služby, oslovovat zaměstnavatele a snažit se tak o užší spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli a hlavně začít využívat pracovní rehabilitaci.

Jedno z opatření, jak zlepšit neutěšený stav osob se zdravotním postižením na trhu práce, je jasná legislativa, jasné metodické pokyny a hlavně dostatečná fungující kontrola. Je zapotřebí včas a flexibilně reagovat na případy, kdy se objeví snaha obcházet zákon nebo zneužití poskytovaných příspěvků.

Jednou z dalších možností, jak přimět zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je úprava náhradního plnění, kterého zaměstnavatelé často využívají. A to buď jednotlivé formy náhradního plnění zcela zrušit, nebo omezit. Samozřejmě velmi důležitá je následná kontrola.

Na úřadech práce, by také bylo vhodné poskytovat psychologické poradenství nejen klientům, ale i zaměstnancům, protože situace bývají často vyhrocené a z pozice poradce pro osoby se zdravotním postižením je možné konstatovat, že přibývá klientů, kteří se ocitají v bezvýchodné situaci a doufají, že jim kromě jisté finanční podpory, bude poskytnuta i taková, dá se říci lidská pomoc, že tu bude někdo, kdo si na ně udělá čas a vyslechne je.

V podstatě, to jak se chováme ke spoluobčanům se zdravotním postižením, nemohou zákony a jiná nařízení významně ovlivnit, je to především v každém člověku, aby si uvědomil, že žije ve společnosti, kde jsou i tací, kteří nejsou schopni si vlastními silami zabezpečit stejnou životní úroveň a postavení jako většinová společnost. Bohužel s rostoucí nezaměstnaností se bude na trhu práce na člověka se zdravotním postižením pohlížet stále více jako na někoho, kdo bere práci těm, co ji potřebují nutněji, protože pokud jim skončí například podpora v nezaměstnanosti, nemají již dále z čeho žít, na rozdíl od těch, kteří jsou alespoň částečně zabezpečeni invalidním důchodem.

Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON. ISBN 80-86429-16-4.
- KELLER, J., 2011. *Tři sociální světy*. 2. vyd. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-044-5.
- KREBS, V. aj., 2007. *Sociální politika*. 4., přepr. a aktual. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.
- MATOUŠEK, O., aj., 2003. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.
- MATOUŠEK, O., aj., 2001. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-473-7.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Dlouhodobá vize resortu práce a sociálních věcí pro oblast sociálního začleňování* [online]. květen 2012 [vid. 2. 10. 2012]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13031/vize_SZ.pdf
- NOVOSAD, L., 2011. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-873-9.
- PROCHÁZKOVÁ, L., 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD. ISBN 978-80-7392-094-4.
- SDRUŽENÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V ČR, 2001. *Zaměstnávání zdravotně postižených s vlastním zaměřením na transformující se země*. Praha: informační centrum Ústředního stacionáře SZdP v ČR.
- SIROVÁTKA, T. ed., 2004. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3455-6.
- ÚMLUVA O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 2010, částka 4, s. 113-114. ISSN 1801-0393.
- ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V LIBERCI, 2012. *Analýza trhu práce v Libereckém kraji za rok 2011* [online]. 15. 3. 2012 [vid. 4. 4. 2012]. Dostupné z: <http://itabule/Infotabule/Statistiky/KRAJ/Zpravy/LBkraj1211.pdf>
- ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V LIBERCI, 2012. *Měsíční přehled o nezaměstnanosti v okrese Liberec* [online]. 6. 1. 2012 [vid. 4. 4. 2012]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/2011-12.pdf>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2010. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády České republiky. ISBN 978-80-7440-024-7.

ÚZ ÚPLNÉ ZNĚNÍ, 2012. *Pracovněprávní předpisy; zákon o zaměstnanosti; úřady práce*. Ostrava: Sagit. ISBN 978-80-7208-892-8.

VÁGNEROVÁ, M., 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. Vyd. Praha: Portál. ISBN 978-807367-414-4.

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha A

D O T A Z N Í K

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Pimková a jsem studentkou 3. ročníku TU v Liberci, obor sociální pracovník.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který jsem připravila pro svoji bakalářskou práci na téma **Osoby se zdravotním postižením na trhu práce**. Přiložený dotazník je anonymní, jméno Vaší firmy ani jiné identifikační údaje nebudou nikde prezentovány. Získané informace budou sloužit pouze jako materiál k vypracování analýzy ke studijním účelům. **Dotazník obsahuje 13 otázek. Je možné označit i více odpovědí, pokud tato možnost existuje. Odpovědi prosím podtrhněte, nebo jiným způsobem zvýrazněte.** Vyplněný dotazník zašlete prosím na mailovou adresu: jitka.pimkova@seznam.cz.

Předem děkuji za spolupráci.

1) Předmět Vašeho podnikání / Vaší činnosti

2) Celkový počet zaměstnanců

3) Počet zaměstnanců se zdravotním postižením

4) Využíváte náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu (povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením)

ANO

NE

5) Pokud ANO, tak jakého

a) nákupem zboží (např. pracovní oděvy, hygienické potřeby, aj.)

b) nákupem služeb

1) úklidové služby

2) hlídací služby

3) jiné

c) odvodem do státního rozpočtu

6) Požádali jste v roce 2011 o příspěvek (dotaci), který byl využit na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

ANO

NE

7) Pokud ANO, o jaký příspěvek jste žádali

- a) na zřízení chráněného pracovního místa
- b) na provoz chráněného pracovního místa
- c) na rekvalifikaci zaměstnanců
- d) na veřejně prospěšné práce
- e) na společensky účelná pracovní místa
- f) příspěvek na zapracování
- g) jiný příspěvek

8) Pokud jste žádali, byl Vám tento příspěvek přiznán

ANO

NE

9) Uchazeče s jakým typem postižením byste mohli zaměstnat

- a) s tělesným postižením
- b) s mentálním postižením
- c) se sluchovým postižením
- d) se zrakovým postižením
- e) s narušenou komunikační schopností
- f) s psychickým postižením

10) Jaká je dle Vašeho názoru příčina nízkého zájmu zaměstnavatelů zaměstnat osobu se zdravotním postižením

- a) častější absence (rehabilitace, pravidelné lékařské kontroly, lázeňské pobyty)
- b) vyšší nemocnost
- c) nižší výkonnost (např. při práci v úkolu)
- d) nesamostatnost – potřeba stálé kontroly
- e) nedostatečná flexibilita
- f) nedostatečná kvalifikace
- g) vyšší náklady spojené se zapracováním
- h) uchazeč se zdravotním postižením již příjem má (invalidní důchod) oproti uchazeči bez zdravotního postižení, který nemá žádný příjem
- i) jiný důvod

11) Máte možnost poskytnout nebo vytvořit vhodné podmínky pro zaměstnance se zdravotním postižením

ANO

NE

12) Pokud ANO, tak o jaké podmínky se jedná?

- a) bezbariérový přístup

- b) poskytnutí kompenzačních pomůcek
- c) úprava pracoviště
- d) možnost pracovat na zkrácený úvazek
- e) individuální pracovní tempo dle aktuálního zdravotního stavu
- f) pružná pracovní doba
- g) jiné

13) V čem vidíte výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- a) nižší mzdové náklady
- b) daňové zvýhodnění
- c) možnost čerpání nárokových příspěvků od úřadu práce
- d) zaměstnanci se zdravotním postižením jsou pracovitější
- e) zaměstnanci se zdravotním postižením jsou spolehlivější
- f) zaměstnanci se zdravotním postižením mají větší motivaci k práci
- g) jiné důvody

Děkuji za Vaši spolupráci, čas a ochotu

Dotazník prosím nepodepisujte